

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Linda Õisman

**KOOSTÖÖ KOHALIKU OMAVALITSUSE
SOTSIAALOSAKONNA JA
SOTSIAALASUTUSTE VAHEL PÄRNU
LINNA NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Anne Rähn

Pärnu 2017

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

.....

(kaasjuhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud "...“..... a.

TÜ Pärnu kolledži osakonna juhataja

.....

(osakonna juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Kohaliku omavalitsuse ja sotsiaalasutuste koostöö teoreetilised lähtekohad	7
1.1. Koostöö mõiste ja printsiibid sotsiaalvaldkonnas	7
1.2. Koostöö levinumad probleemid mujal maailmas ja Eestis	13
1.3. Ülevaade sotsiaalkaitseorganisatsioonide omavahelisest koostööst	17
2. Uurimus kohaliku omavalitsuse sotsiaalosakonna ja sotsiaalasutuste vahelisest koostööst pärnu linnas.....	23
2.1. Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonna ja Pärnu linna sotsiaalasutuste lühitutvustus.....	23
2.2. Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus.....	25
2.2. Uurimistulemuste analüüs	29
2.3.1. Seosed sotsiaalasutuste koostööpartneritega.....	28
2.3.2. Koostöövormi määratlemine	34
2.3.3. Sotsiaalasutuste ootused ja hinnangud koostööle	38
2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud	38
Kokkuvõte	40
Viidatud allikad.....	48
Lisad	
Lisa 1. Intervjuu küsimused.....	49
Summary	48

SISSEJUHATUS

Koostöö tegurid mõjutavad erinevate asutuste usalduse väljakujunemist. Koostööd tehes erinevate asutustega on võimalik klienti toetada mitmekülgselt. Antud teema on aktuaalne, kuna klientide arv suureneb ning ressursid mitte. Selleks, et paremini hakkama saada teenuse osutajana, on koostöö tegemine vajalik. Samuti Pärnu linna sotsiaalasutuste omavahelisest koostööst puuduvad kvalitatiivsed andmed, mis hindaksid hetkel toimivat koostööd. Seega on oluline uurida koostöö võimalusi ja mudeleid Pärnu linna sotsiaalasutuste vahel.

Käesolev lõputöö keskendub koostöö olulisusele Pärnu linna sotsiaalasutustes ning käsitleb sotsiaaltöötajate koostöötamise korralduse erinevaid aspekte. Töös uuritakse koostöö olemust ja probleeme, sotsiaalhoolekande koostöö arengut ning seda, kuidas Pärnu linna sotsiaalasutuste sotsiaaltöötajad teevad igapäevatööd tehes abivajaja jaoks oluliste asutuste töötajatega koostööd.

Ühistegevuse kaudu on võimalik saavutada suuremaid eesmärke – luua erinevate organisatsioonide kaudu uusi ning efektiivseid teenuseid või tooteid. Ettevõtted on pidevalt muutumas arengus, puudutades siis tehnoloogiat, struktuuri või personali. Protsessi muutmine kõigutab süsteemi mitmel viisil – info ei liigu, vastutus- ja otsustuspiirid muutuvad ebaselgeks. Nii kerkivad esile konfliktid, mis võivad põhjustada oluliste inimeste lahkumise. Seetõttu on oluline koos töötamise asemel õppida koostööd tegema.

„Riigikontroll leidis, et kohalikud omavalitsused ei ole sageli avaliku ja erasektori koostööle esitatavatest nõuetest teadlikud ega analüüsi, kas projekti elluviimine koos erapartneriga on kõige otstarbekam.“ (Riigikontroll, 2012). Samuti Poliitikauuringute Keskuse Praxise läbi viidud uuringus on välja toodud, et Eestis töövõime kaoga inimeste abistamise korraldus on killustunud (Veldre, Masso, Osila & Kruus, 2012). Erinevate sektorite vaheline koostöö on oluline ning seda tuleks arendada ja tugevdada.

Tähtis on uurida, kui küllaldane ja efektiivne on koostöö kohaliku omavalitsuse sotsiaalosakonna ja sotsiaalasutuste vahel, sest asutuste omavahelisest läbisaamisest oleneb sotsiaaltöö kliendi heaolu.

Lõputöö eesmärgiks on analüüsida hetkel toimivat koostööd nii Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonna, linna hallatavate asutuste kui ka Pärnu linna sotsiaalasutuste vahel sotsiaalteenuste osutamisel ning esitada ettepanekuid koostöö suurendamiseks.

Uurimisküsimused:

- Millised tegurid mõjutavad Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonna ja Pärnu linna sotsiaalasutuste vahelist koostööd?
- Kuidas tajuvad koostöö olemust Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakond ja Pärnu linna sotsiaalasutuste töötajad?

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgnevad uurimisülesanded:

- tutvumine koostööd puudutavate teabeallikatega ning varasemalt läbi viidud uuringutega;
- intervjuuküsimustiku koostamine valitud uurimusmeetodi põhjal;
- intervjuuküsimustike läbiviimine Pärnu linna sotsiaalasutuste sotsiaaltöötajate hulgas;
- ülevaade uurimistulemustest;
- järelduste ning ettepanekute tegemine saadud tulemustest.

Lõputöö raames viiakse läbi kvalitatiivne uurimus, kuna andmete töötlemine ja järeldused ei ole seotud arvuliste näitajatega (Laherand, 2008). Uurimuse käigus saadakse arvamusi Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonna ja Pärnu linna sotsiaalasutuste omavahelisest koostöö tõhususest (koostöö vastastikmõju ja suhtlemine). Andmekogumismeetodina valitakse poolstruktureeritud intervjuu, sest vastavalt olukorrale on võimalik täpsustavaid küsimusi küsida. Andmed analüüsitakse etappidena: intervjuude kogumine; helisalvestiste dokumenteerimine; andmete töötlemine ja tõlgendamine. Kokku küsitletakse kümmet Pärnu linna sotsiaalasutuse spetsialisti.

Lõputöö koosneb teoreetilisest ning empiirilisest osast. Töö esimeses peatükis ehk teoreetilises osas käsitleb autor erinevate teoretikute teooriaid koostöö olemuse kohta sotsiaaltöö nurga alt. Empiirilises osas on välja toodud Pärnu linna sotsiaalasutuste juhtide hinnangud ning arvamused omavahelisest koostööst. Töö autor analüüsib koostööd mõjutatavaid tegureid ning hetkel toimivat koostööd. Uuringu tulemused on reflekteeritud uuringutulemuste peatükis.

1. KOHALIKU OMAVALITSUSE JA SOTSIAALASUTUSTE KOOSTÖÖ TEOREETILISED LÄHTEKOHA

1.1. Koostöö mõiste ja printsiibid sotsiaalvaldkonnas

Abivajajat ümbritsevad erinevad võrgustiku liikmed – kohalik omavalitsus, sotsiaalasutused, pere, sõbrad ja teised tema elu ja käekäiku mõjutavad inimesed ja situatsioonid. Iga abi andev töötaja tegeleb abivajaja probleemidest lähtuvate kohustustega. Samas võib juhtuda, et abivajaja probleem ei piirdu ainult ametialase teenuse või toetuse osutamisega ning antud lünga täitmiseks läheb vaja koostööd teiste töötajate või asutustega. Liigne koostöö tegemine võib abivajajale tekitada õpitud abituse ning nii-öelda ära väsitada, kus too ei suuda hallata nii suurt infoteavet.

Chambers ja teised (2008) on välja toonud, et erinevates valdkondades koostöö tegemine on suuresti levinud. Üha enam mõistetakse koostöö olemuse tähtsust ning selle tarbeks viiakse läbi asutusesiseseid kui ka -väliseid koolitusi. Koostöö on nähtus, kus mitu isikut teevad tööd jagatud vastutusega ja vastastikuses koostöös. Samuti on see vastastikune suhe, mille käigus saavad mõlemad osapooled kasu. (Rahu, 2013)

Koostööd nähakse kui kahepoolset või isikute rühma koordineeritud töötamist ja tegutsemist ühise eesmärgi nimel. Peamine eesmärk võib jaguneda esmalt väiksemateks eesmärkideks ning seetõttu on oluline, et meeskonnatöö oleks süstemaatiline. (Langemets, Tiits, Valdre, Veski, Viks, Voll, 2009). Koostöö eesmärgid võivad olla varieeruvad, kuid enamjaolt vastavad need samadele põhimõttele – oskuste arendamine, ühisele arusaamisele jõudmine, probleemi uurimine või avastamine. (Puust, 2005)

Autorid defineerivad koostööd erinevalt (vt joonis 1), kuid põhimõtte on neil kõigil sama. Koostöö on osapoolte eesmärgini jõudmise teekond ning nende siht peab olema ühine, sest vastasel juhul koostöö võib mitte toimida. Koostöö võimaldab osavõtjatel

kasutada enda oskusi, mida üksi töötades poleks kasutanud. Koostöö tegemine avardab silmaringi, paneb arvestama teiste inimeste vajaduste, mõtete ja tunnetega ning tugevdab meeskonnatöö potentsi (Turner, 2009., Four Groups, 2008).



Joonis 1. Koostöö lahtimõtestamine (autori koostatud)

„On selge, et koostöö kujundamine ja saavutamine ei ole mitte juhuslik sündmus, vaid teadlik protsess, mis nõuab tahtejõudu ja aega“ (Onno, 2015). Koostöö on õpitav ja oluline oskus organisatsioonis, kuna sellest kujuneb välja koostöösuhe kliendi ja partneriga. Mistõttu on tähtis jälgida meeskonna toimivust ning vajadusel läbi viia organisatsiooni liikmetele koostööoskuste suurendamise koolitus.

Koostöö algab suhtlemise käigus, kuid kommunikatsiooni võivad takistada mitmed tegurid – keelelised, isiklikud kui ka struktuurilised barjäärid. Tähtis on siiski mõelda püstitatud eesmärgi tähtsusele ja vajalikkusele, et kõrvale jätta erimeelsused ja leida kuldne kesktee. „Suhtlemisoskus on inimeste oskus üksteisest aru saada ja üksteisega arvestada. See on väga vajalik oskus, sama vajalik oskus kui töö tegemine, arvutamine, lugemine või kirjutamine. Suhtlemisoskustest võib sõltuda sinu edukus tööelus ja eraelus“. (Schumann, 2012, lk 4)

Suhtlemine õpetab ja aitab tööd ja töö jaotust efektiivsemalt organiseerida. Koostöö ilma suhtluseta on praktiliselt võimatu, sest suhtlemise käigus toimub teabevahetus ning õpitakse teineteist tundma. Inimestevahelise teabeprotsessi käigus tehakse sihipärast koostööd, kus inimene suhtleb terve oma olemusega, et edastada põhitõdesid, oskusi ning kogemusi. (Brooks, 2008, lk 90) Tugeva suhte põhimõtteks ei ole ainult viisakas olemine, vaid põhialuseks on usaldus ja julgus jagada enda asutusesisest informatsiooni ning võimu inimestega, kellel on arvatavasti erinevad põhjused ja eesmärgid (Archer &

Cameron, 2013). Ühtpidi infovahetamine asutuste vahel on koostöö, kuid teisalt ei ole, sest ühise eesmärgi asemel võib olla teabevahetus, mis võib välistada ühise eesmärgi püstitamist ning kasu võib saada ainult üks pool.

Koostöö tegemine ei tähenda ainult teisele osapoolele järelvalve andmist, vaid tuleb jagada ka kogemusi ning oskusi (Reffo & Wark, 2014). Koostöö ülesehitamine organisatsioonidega, kellel ei ole samasugused eesmärgid, on väga raske ning julgust nõudev tegevus, kuid mitte teostamatu (Archer & Cameron, 2008). Koostöö tegemisel areneb igasugune töö kiiremini ning tekivad uued ideed, mida on lihtsam arendada ning realiseerida.

Partneri tugevusi ning eriti nõrkusi on vaja täpselt uurida, et ära hoida ebaõnnestumisi. Mõlemad osapooled peavad olema suhtlemisele avatud ning teineteist usaldama, et olla teadlik partneri tugevustest, eelistest ning võimalikest murdepunktidest. (Archer & Cameron, 2011) Inimeste vahelised suhted ei ole lõppe just alati positiivselt ning selle tagajärjel osad inimesed võtavad endaga kaasa negatiivse kogemuse uuele kohtumisele. See omakorda takistab koostöö algatust. Selle asemel tuleb teha järeldused ebaõnnestumisest ning jagada tulevaste koostööpartneritega enda kogemusi. (Echavarria, 2015)

Koostöö õnnestumistest on sama palju näiteid kui läbikukkumistest. Tähtis on õppida erinevatest edulugudest, sest need aitavad ette valmistada koostöö läbiviimiseks ilma segadust ning stressi tekitamata. Koostöö tegemisel on oluline meeles pidada, et (Archer & Cameron, 2010):

- tuleb olla kannatlik nii koostööpartneriga kui ka iseendaga;
- otsused tehakse meeskondlikult mitte individuaalselt;
- suuteline ette nägema varakult koostööga kaasnevaid riske ning nende vältimiseks osata kiirelt tegutseda;
- ühiste eesmärkide nimel tegutsetakse visalt;
- konflikti ei tohi võtta kui läbikukkumisena, vaid tuleb olla enesekindel ja lahendada ära keerulised situatsioonid;
- koostöösuhete järjepidev arendamine nõuab empaatilist ning eneseteadlikku lähenemist.

Teoorias on lihtne öelda, et koostööd tehes tuleb väärtustada teist osapoolt, olla spontaanne ning usaldada teineteist, kuid praktikas neid asju ei ole nii kerge teha ning selle nimel tuleb vaeva näha (Middleton, 2008). Selleks, et praktikas olla tugev ja vältida läbikukkumist, peab teoreetiline pool ehk koostöö põhitõed olema kõikidele liikmetele arusaadav.

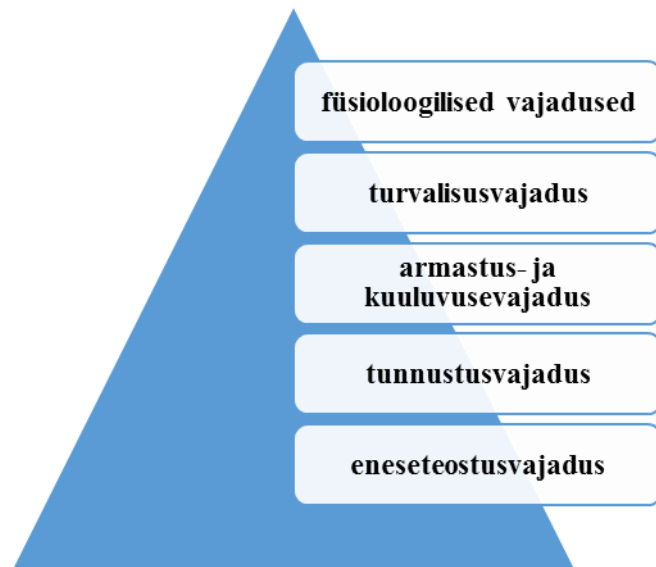
Informatsioon mängib suurt rolli organisatsioonis, sest andmete analüüsi lõpptulemuste kaudu on võimalik langetada vajalikud otsused. Informatsiooni jagamine vähendab ebamäärasust ning parandab teenuste või toodete kvaliteeti. (Brooks, 2008, lk 80) Samas ollakse info jagamisega ettevaatlikud, kuna info on võim ning seda võidakse kurjalt ära kasutada ehk sinu kasum võib muutuda kahjumiks.

Töö autor käsitleb lähtuvalt sotsiaaltöö printsiibist süsteemiteooriat, eesmärgilist ning inimsuhete juhtimise teooriat, mis sarnanevad koostööpõhimõttele. Süsteemiteooria kohaselt rõhutatakse organisatsiooni terviklikkust ehk asutust ei vaadelda eraldi osadena. (Türk & Siimon, 2004, lk 52) Samuti ka koostöö tegemisel keskendutakse protsessi tervikliku pildile. Koostööd viiakse läbi meeskondlikul viisil. Iga liikme panus ja ülesanne peab olema efektiivne ning selle tulemusel tekib ühtne koos toimiv tervik.

Meeskonnatöö on eesmärkide saavutamisel ülioluline ning sihi kätte saamiseks on vaja efektiivset meeskonda. Toimiva meeskonna aluseks on koostöö ja usaldus. Kahjuks kõik meeskonnad ei jõua koostööfaasi, mida iseloomustab sõltumatus. See tähendab, et liikmed tunnevad, usaldavad teineteist ning luuakse iseseisvalt koostöösuhteid teiste organisatsioonidega. Samuti on grupil kokkukuuluvus tunne ning kokkulepetest peetakse kinni. (Past, 2009, lk 92)

Toimiva koostöö meeskonnas kindlustab (Past, 2009, lk 92):

- kaasa mõtlemine;
- info vahetamine;
- teadmiste ja kogemuste jagamine;
- probleemide lahendamine;
- probleemiga seotud inimeste kaasamine teisest valdkonnast;
- teineteise tunnustamine ja abistamine.



Joonis 2. Maslow vajaduste hierarhia (Davey, 2014)

Igal inimesel peab olema sotsiaalne võrgustik selleks, et tema inimvajadused (vt. joonis 2) oleksid rahuldatud, kuna seeläbi saab inimene tunda end täisväärtuslikuna. Mõni võrgustiku osa võib inimese elust puududa või inimene teadlikult ei taha neid kasutada ning mõni süsteem võib tekitada hoopis uusi probleeme. Süsteemiteooria kohaselt lahendab sotsiaaltöötaja kliendi ning süsteemi vastastikmõju. Koostöö sotsiaaltöötajate vahel, aitab abivajajal integreerida tagasi kas mitteformaalsesse, formaalsesse või ühiskonna poolt loodud süsteemidesse, mis parandab kliendi elukvaliteeti (vt. tabel 1).

Tabel 1. Inimest ümbritsevad süsteemid

SÜSTEEM	RESSURSS
Mitteformaalsed ehk loomulikud süsteemid	Perekond, sõbrad
Formaalsed süsteemid	Kogukonnagrupid, ametiühingud
Ühiskonna poolt loodud süsteemid	Haiglad, koolid

Allikas: Beckett, 2006, lk 187.

Süsteemiteooria kohaselt peab sotsiaaltöötaja ühendama omavahel kliendi probleemid ning avalikust haldusest tulenevad küsimused, et aidata kliendil kohanduda näiteks kohalikus sotsiaalasutuses. Sotsiaaltöötaja peab suutma luua seoseid kliendi ja vajalike teenuste süsteemi vahel, et edendada vastastikmõju kliendi ning süsteemide vahel. (Beckett, 2006, lk 187)

Eesmärgiline juhtimine sõltub teineteisega seotud organisatsiooni allüksustest ning töötajatest, kes ühildavad oma eesmärgid ühise põhieesmärgi saavutamise nimel, kasutades selleks koostööd. Koostöö ning lõpptulemuste saavutamiseks peavad olema eesmärgid konkreetsed, formaliseeritud ning mõõdetavad. (Türk & Siimon, 2004, lk 71)

Juht, kes tahab domineerida grupi üle, enamasti ebaõnnestub, sest koostöö puudumine alluvatega tekitab negatiivse grupidünaamika, mis viib lõpptulemuste läbikukkumisele. Seega meeskonnajuht peab grupis propageerima eelkõige koostööd, demokraatiat ning professionaalsust. Sellist tegutsemisviisi näeb ette ka inimsuhete juhtimise teooria. Ühtlasi ka antud teooria kohaselt peab juht suutma, tulenevalt iga grupi liikme erinevusest, integreerima kõiki isikuid omavahel, et saavutada igale ühele vastuvõetav tulemus. (Türk & Siimon, 2004, lk 80)

Peale koostöö teema on tähtis lahti mõtestada ka kaastööd (*collaborative*) antud lõputöö kontekstis. Mõlemad mõisted tähendavad pealtnäha koostöö tegemist, kuid nende protsess ning tulemus on erinev. Töö autor uurib lõputöös asutuste vahelist koostööd kui ka kaastööd. Kaastöö on üks koostöö protsessi osadest, kus üks või mitu isikut või organisatsiooni töötavad ja tegutsevad otsesel suhtlemisel süstemaatiliselt ühise eesmärgi nimel (Geomedia, 2007). „Kaastöö (*collaborative*) põhineb kommunikatiivsel teadmisel – jagatakse ideid, tundeid, informatsiooni selleks, et jõuda teadmiseni, mis on vastuvõetav igale grupi liikmele“ (Imel, viidatud Kollo, 2015 vahendusel). Koostöö tähendab koostöösuhet inimeste või gruppide vahel, kes jagavad ühist teavet läbi organisatsioonide vahelise teabevoolu. (Geomedia, 2007) „Koostöös õppimine (*cooperative learning*) tähendab, kui kaks või rohkem inimest töötavad koos õppegrupis, jagavad ja selgitavad üksteisele oma ideid ning suhtlemise kaudu saavad õppijad teada, mida nad ise teavad või veel ei mõista õpitavast temast“ (Muskat, viidatud Kollo, 2015 vahendusel).

Teooria põhjal tähendab koostöö inimeste, asutuste ühist tegutsemist ühise eesmärgi nimel. Koostöö mõju ja tähtsus suureneb aina rohkem ning sellest räägitakse asjatundlikumalt. Mõistetakse, et koostöö tegemine aitab säästa aega, raha ning inimesi. Koostöö sõltub erinevatest aspektidest, mida kinnitab ka teooria. Koostööoskusi on võimalik arendada ja praktiseerida ehk koostöö läbiviimine saab olla teadlik ning õpitav

protsess. Koostöö läbiviimiseks ning eesmärkide saavutamiseks on vaja motiveeritud ning pädevat meeskonnajuhti. Püstitatud eesmärgi teadmine ning tundmine motiveerib inimest koostöös osalema. Sotsiaalvaldkonnast lähtuvalt on sotsiaalasutuste omavaheline koostöö väga oluline, sest selle kaudu on võimalik muuta paremaks sotsiaalteenuste kvaliteeti ning kogu sotsiaalsüsteemi toimivust.

1.2. Koostöö levinumad probleemid mujal maailmas ja Eestis

Peamiseks takistuseks koostöös on usaldus. Eesti taasiseseisvumisest on ligi 26 aastat möödas. Sellest ei ole märkimisväärselt palju aastaid möödas ning kogukondlik lähenemine ei ole veel samale tasemele arenenud võrreldes Põhjamaadega. Mida väiksem on kogukonna osalus, seda raskem on sotsiaalset keskkonda tugevdada. Alates taasiseseisvumisest on usaldus koostöö vastu paranenud. Nõukogude ajal oli omavaheline koostöö takistatud ning valitsemiskord ei tekitanud inimestevahelist kokkuvõtmist, vaid põhjustas usaldamatust nende vahel – ei olnud selge, keda võib usaldada ja keda mitte.

Sotsiaalasutuste juhid on juhtumiuuringus välja toonud, et koostöö läbiviimine ei ole selge töötajate jaoks. Puudub teave, kuidas tegelikult koostööd tehakse ning mida see endast kujutab. Selle asemel räägitakse pealiskaudselt, et kaasata tuleb kõiki liikmeid ning kõigiga tuleb arvestada. Samuti spetsialistid kui ka kolmas sektor väidavad, et omavaheline suhtlemine tekitab probleeme – spetsialistid väldivad koostööpartnerit passiivsuse või asjatundmatuse pärast ning kolmanda sektori esindajad tunnevad, et koostöösoov ja vastastikune usaldus puudub. (Riigikogu..., 2007)

Koostöö tegemine teise asutuse spetsialistiga eeldab ennekõike seda, et enda asutusesisene koostöö on toimiv, vastasel juhul peegelduvad ettevõttesisesed probleemid ka väljapoole. Wolff (2006) on leidnud, et selleks, et meeskona koostöö toimiks, on vaja kolme tingimust:

1. meeskonnaliikmete vaheline usaldus;
2. ühtekuuluvustunne;
3. usku, et üheskoos tegutsemine mõjub efektiivsemalt kui eraldi töötades.

Koostöö tähendab ühist tegutsemist, et saavutada midagi olulist. Koostöö tegemine peaks tulema loomulikult, kergelt ja südamest, kuid inimestel on kalduvus teha seda pigem kohustusest või hirmust. Koostööd kiputakse pahatihti nägema kui võistlus- ning sundvormis. Koostööprobleeme on seinast seina, kuid Wolff (2006) on välja toonud tavapärasemad komistuskivid:

- Mõni meeskonnaliige ei ole huvitatud koostöö tegemisest ning näitab sellega enda pessimismi välja. Keskendub ainult negatiivsetele külgedele, sealhulgas võib pidevalt vastu olla uutele ideedele. Samuti mõni liige tahab olla alati tähelepanu keskpunktis, mis lõhestab meeskonna ühtekuuluvustunnet.
- Koostöö vajadused on erinevad, näiteks üks eelistab pidevalt kokku saada ja konsulteerida, teine aga tahab iseseisvalt tegutseda ning minimaalselt kohtuda.
- Eelneva läbikukkumise tõttu tekkinud lootusetus ning allaandmine.
- Usalduse puudumine.

Rahvusvahelisel koostöö tegemise tasandil mängib kõige suuremat rolli usaldus ning selle läbi ühise keele leidmine ja õppimine, vältides kultuurilisi erinevusi (Schilling *et al.*, 2013, lk 6). Koostöö tegemine sõltub paljudest aspektidest ning ühed neist on osapoolte isikuomadused ning vanus. Juhtumiuuringu (Riigikogu..., 2007) tulemused näitavad, et ühisalgatused on kõige harvemad vanemate (56 – 67) ning nooremate (kuni 28 aastased) töötajate seas. Vanemad töötajad hindavad koostöö tegemist rohkem madalamalt kui teised vanusegrupid. Põhjuseks arvatakse, et Nõukogude riigiparaat on mõjutanud vanemate töötajate pikaajalist harjumust ametnikkonna ülemusliku rolliga teiste töötajate suhtes.

Asutuste töötajad on leidnud, et koostööst keeldumise pärast peab panustama pigem teise osapoole koolitamisesse, sest ainult teabe edastamine ei piirdu koostöö käsitlusega. „Sellest tulenevalt tekib järgmine küsimus – kes koolitab ning kes maksab“. (Riigikogu..., 2007) Organisatsioonid lähtuvad ennekõige üksikutest koostööprojektidest, mis ei nõua pikaajalist panustamist ning koostöösuhete arendamisel näidatakse pigem passiivsust kui aktiivsust. (Poliitikauuringute..., 2014) Poliitikauuringute keskus Praxis on samuti välja toonud uuringuaruandes (2014)

levinud probleemid mittetulundusühingu ning kohaliku omavalitsuse omavahelisest koostööst:

- Koostöölepingud on lühiajalised (kuni üheaastased) ning seepärast finantseerimine on ebastabiilne – teenuse või organisatsiooni pikemaajaline arendamine on häiritud.
- Kasutatakse valesid rahastamisliike – teenust rahastatakse projektitoetustest.
- Rahastamissüsteem ei ole paindlik – teenuse osutamise eest tasumisel on arvestatud vaid otseste kuludega, millest ei ole võimalik kompenseerida üldkulusid.
- Koostööst on huvitatud vaid üks osapool ning koostöö piirdub raha üleandmise või vastuvõtmisega.
- Omavaheline usaldus on minimaalne, sest üks pool ei näe tihti teises professionaalsust ega organisatsiooniliselt kestlikku partnerit.
- Ühenduste haldussuutlikkus on väike – probleemid aruannete koostamisel, seaduste tundmisel ning professionaalide palkamiseks ei jätku piisavalt ressursi.
- Kohaliku omavalitsus haldusvõimekus lepingute järelevalves on väike.
- Avalik sektor ei kaasata süsteemselt ega liiga vara ning seetõttu jääb mittetulundusühingul liiga vähe aega, et seisukohti arutada, muuta või suhelda laiema sihtrühmaga.
- Teemad või valdkonnad ei ole rahastajatele atraktiivsed ning seetõttu järjepidevalt eelistatakse teisi teemasid või valdkondi.
- Kolmandal sektoril pole õigust kaasa rääkida teenuse sisu kujundamisel või on see õigus minimaalne, mistõttu ei ole võimalik luua klientide vajadusi rahuldavat teenust.
- Otsus tehakse odavaima lahenduse kasuks mitte kvaliteetseima, näiteks riigihangetel ning muudel avalikel konkurssidel.
- Teadlikkus teenusest jääb väheeks sihtrühma jaoks või ei võeta teenust vastu.
- Koostöösuhted sõltuvad ülemäära konkreetsetest isikutest – võtmetähtsusega inimene vahetub, tuleb sageli nullist alustada.
- Rahastuse taotlemine ning lepingute sõlmimine mitme rahastajaga on sageli väga aeganõudev ning keerukas.
- Koostöökontakte on vähe samas valdkonnas tegutsevate organisatsioonidega.

Koostöö konflikte aitab ennetada asutuse sisedokument, mis kajastab koostöö korraldust, selle algatamist kui ka tegutsemist koostöö protsessis. Samuti võib tõdeda, et koostöö ongi konfliktide lahendamise strateegia (TÜ Euroopa Kolledž, 2009). Koostöö algatamine spetsialistide poolt ei ole piisav ning põhjusteks on koostöö mitteväärtustamine, koostööpartnerit ei saada mõistliku aja jooksul kätte või spetsialistil ning partneril puudub ajaressuss koostöö tegemiseks. Samuti koostöö kohtumiste läbiviimine on takistatud seetõttu, kuna koostöö tegemine ei näe põhitoona ette ning sealt ka igaüks teeb omad valikud. Suurenisti sõltub koostöö algatamine ning protsessi jätkamine töötaja ettevõtlikkusest ning koostööpartneri panusest. Eduti koostöökatse puhul ei julgeta alati uut katset teha, sest on negatiivne kogemus ühe osapoole ükskõiksusega. Vaja läheb kannatlikkust, et leida koostööpartner, kes on ühistegevuseks avatud. (Sotsiaalministeerium, 2011)

Tänapäeval on üha enam populaarsust hakanud koguma konkurentsi ja koostöö omavahelise seose lahtimõtestamine. Konkurentsi peetakse koostööd takistavaks teguriks või teisalt koostööd ühendavaks teguriks. Enn Listra (2013) kirjutab, et konkurents eeldab koostööd ning see on üks majandusliku koostöö efektiivsuse tagamise vahenditest. Töö autor arvab vastupidi, et konkurents välistab koostöö. Konkureerides teenuste, toodete või asutustega, mõeldakse eelkõige omakasu peale – lähtutakse ühepoolsetest eesmärkidest, võistlus mõjuvõimu, tähelepanu, ressursi ja nii edasi pärast. Kliendi jaoks võib konkurents kasulik olla, sest tema saab selle läbi kvaliteetsemat ja odavamat teenust või toodet. Lõputöö kontekstis mõistab töö autor koostööd kui mõlema osapoole hüvede eest hoolt kandmist, ühise eesmärgi täitmist, vastastikulist abi ning pühendumist, mida kinnitab ka teoreetiline käsitlus.

Koostöö algatamine ja läbiviimine ei ole nii kerge nagu öeldakse ja arvatakse, see võib nii mõnigi kord kulgeda probleemidega. Olenemata ettetulevatest komistuskividest, on siiski võimalik ennetada koostöö probleeme. Tähtis on mõelda püstitatud eesmärgi vajalikkusele ning vajadusel leida lahendus koostöö probleemile. See nõuab aega, eneseületamist, teise osapoole tundmist, usaldamist, kuid see ei ole ületamatu. Mida süstemaatilisemalt on koostöö protsess läbimõeldud, seda lihtsamini soovitud eesmärgini jõutakse.

1.3. Ülevaade sotsiaalkaitseorganisatsioonide omavahelisest koostööst

Ühistegevuse kaudu on võimalik realiseerida suuri tegusi – võib ühendada erinevaid organisatsioone, tugevdada riikide vahelist koostööd ning peamiselt suurendab see ühiseid tulemusi. Tähtis on mõista ka koos töötamise asemel koostöö tegemise olulisust. Tõhus koostöö võib omakorda tõsta hoolekande finantsilist suutlikkust.

Sotsiaalkaitseorganisatsioonide alla kuuluvad kohalikud omavalitsused ja kohaliku omavalitsuse sotsiaalosakonnad, sotsiaalteenuseid osutavad organisatsioonid, Sotsiaalkindlustusamet, rehabilitatsiooniteenuste osutajad, Töötukassa, Tallinna, Tartu ja Viru vangla kriminaalhooldusosakonnad, tervishoiuteenuste osutajatest perearstid ning nende keskused ja raviasutused, haridusasutustest põhikoolid ja gümnaasiumid (Sotsiaalministeerium, 2011).

„Institutsioonidevaheline koostöö aitab tagada seda, et inimese vajadusi käsitletakse terviklikult ning välditakse inimese jäämist „süsteemide vahele“, toimitakse ühtselt ja efektiivselt, sh võimalikult vähese bürokraatiaga, ning avalikke vahendeid kasutatakse eesmärgipäraselt ja otstarbekalt. Koostöö mittetulundussektoriga toob esile ja väärtustab nende rolli teenuste pakkujana ning innovatiivsete lahenduste leidmisel valdkondlikele probleemidele. Koostöö hõlmab ühtlasi huvirühmade kaasamist ning vabaühenduste ja kogukondade võimestamist.“ (Sotsiaalministeerium, 2016)

Hea koostööpartner laseb kõikidel osapooltel sõna võtta ning ei suru enda arvamust peale (Tappscot & Williams, 2006). Koostöökultuur mõjutab erinevate asutuste vahelise usalduse kujunemist ning rollide jagunemist. Liites omavahelise koostöö kaudu erinevaid teenust pakkuvaid asutusi, on võimalik katta suuremat probleemide ringi ja pikemaajaliselt klienti toetada. (Õnneleid, 2016) Organisatsioonide vaheline koostöö on kasulik mõlemale poolele, sest koostöö kaudu on võimalik leida terviklikumaid lahendusi. Protsessi kaudu muutub omavaheline ühendus professionaalsemaks, hankides juurde teadmisi ning kontakte.

Sotsiaalministeeriumi lõppraport (2011) käsitleb koostööd sotsiaalhoolekandes kui ühist tegevust klienditöö protsessis, mille eesmärk on isiku komplekssete vajaduste,

probleemide või valdkondade vaheliste probleemide lahendamine. Koostöö tähendab ka veel võrgustiku- kui ka meeskonnatööd.

Paljudel sotsiaalasutusel (Sotsiaalministeerium, 2011) puudub sisedokument, mis koostööd koordineerib, kuid on siiski üleüldine Eesti sotsiaalaala töötaja eetikakoodeks, mis iseloomustab koostöö tegemist sotsiaaltöötajate vahel (Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon, 2005):

- sotsiaalaala töötaja jagab ja vahetab kogemusi, teadmisi ning teavet kolleegide ja koostööpartneritega;
- suunab kliendi lahendamatu väärtus- ja/või rollikonfliktide korral kokkuleppeliselt teiste sama taseme töötajate poole, teavitades sellest oma tööandjat;
- sotsiaalaala töötaja on valmis kolleege ja koostööpartnereid ära kuulama, neile nõu andma ja neid jõustama;
- sotsiaalaala töötaja võtab üle rollikonflikti sattunud kolleegi juhtumi.

Järjepidevalt koostööd tehes saavad sotsiaaltöötajad ühiselt mõjutada kliendi toimetulekut ning heaolu. Spetsialistid võivad töötada koostöö protsessi käigus eraldi või ühiselt. Koostöö aitab sotsiaaltöötajatel üksteist kui ka klienti mõista. Sotsiaaltöö klient pöördub teenusele eelkõige eesmärgiga parandada enda toimetulekut ning selleks on vajalik välja selgitada, mida klient eesmärgiks püstitab ning millist meetodit sotsiaaltöötaja pakub lahenduseks. Eesmärgid saavad täidetud siis, kui teenuse pakkumise vältel toimub koostöö kliendiga ning vajadusel teiste sotsiaalasutustega.

Sotsiaalhoolekande seaduse (SHS, 2016) § 9 järgi, kui isik vajab iseseisva toimetuleku parandamiseks pikaajalist ja mitmekülgset abi, mis hõlmab ka vajadust koordineerida mitme organisatsiooni koostööd abi andmisel, kasutatakse juhtumikorralduse põhimõtet. Antud põhimõtet rakendatakse sellisel juhul, kui tegemist on komplekssete vajadustega inimesega, kelle vajadused ja/või probleemid hõlmavad mitmeid eluvaldkondi ja kellele vajalike abimeetmete osutamine on mitmete erinevate sotsiaalkaitseorganisatsioonide vastutusalas (Sotsiaalministeerium, 2015).

„Tööturult sagedamini eemale jäävate sihtrühmade aktiveerimisel on oluline asutustevaheline koostöö, andmevahetus ja teenuste omavaheline kombineerimine.

Koostöö puhul on probleemkohtadeks vastutuse võtmine ja võrgustikutöö juhtimine.“
(Sotsiaalministeerium, 2016)

Sotsiaalhoolekandesse ei investeerita kunagi palju raha ning seetõttu koostöö just äri sektoriga mitmekesistab rahastuse allikaid ning vähendab sõltuvust avaliku sektori toetustest. Koostööga on võimalik jõuda sihtrühmadele lähemale ning intensiivsemalt. Alustades koostööd teise osapoolega on tähtis mõtestada enda jaoks, miks teha koostööd. Koostöö lähtub eelkõige mõlema organisatsiooni missioonist ning strateegilistest huvidest. Põhjalikult tuleb mõelda ka koostööst tuleneva kasu peale ning seda võimalikult selgelt koostööpartnerile väljendada. Näiteks lühiajalised projektid võivad kiiremini lõpetunuks saada, kuid nende koostöö efektiivsus pikemas perspektiivis ei ole niivõrd kvaliteetne kui pikaajaline koostöö. Seega eesmärk ei peaks olema vaid koostööpartnerilt toetuse saamine, vaid tegemist peaks olema sisulise koostööga, kus mõlemad pooled panustavad eesmärgi saavutamiseks erinevate vahenditega (teadmiste edasiandmine, vabatahtlik töö, materiaalsed vahendid). (Poliitikauuringute..., 2014)

Sotsiaalkaitseorganisatsioonidel ei ole võimalik suuremas osas materiaalselt teisi samasuguseid organisatsioone toetada, kuid see ei tähenda, et nad ei võiks teineteist toetada oma spetsiifiliste oskuste-teadmistega, koos algatada projekte, sealhulgas arendada asutuse toodet või teenust ning töötajaskonda harida. Näidata koostöö etteaimatavat tulemust, et ühistöö tegevuse tulemusel muutub reaalselt mingi sihtrühma olukord. Sotsiaalhoolekandes tegutsevad ettevõtted on sageli väikesed ning konkureerivad teineteise tegevusi, kuid selle asemel võiks panustada omavahelisse koostöösse. Korraldada näiteks õppereise, et näha, kuidas teised samalaadset teenust või toodet osutavad, vahetada kogemusi, praktikat ning kontakte. (Poliitikauuringute..., 2014)

Sotsiaalhoolekande sihtgrupe on väga palju ning erinevaid – eakad, lapsed, töötud ja nii edasi. Iga valdkond tegeleb omakorda veel erineva teenuse või toote pakkumisega. Koostöö tegemiseks on eelkõige kasulik vaadata, milliste organisatsioonide tegevuseesmärkide ja missiooniga kattuvad kõige enam sinu asutuse omadega. Samuti ei tasu liigselt sõltuda vaid ühest koostööpartnerist. Koostööd alustades teise

osapoolega, on kasulik ning vajalik teha eelnevalt põhjalik eeltöö teise organisatsiooni kohta – millega partner tegeleb, millised valdkonnad on tema jaoks tähtsad, kas tal on hetkel käimas mõni koostööprojekt ja nii edasi. See näitab sinu ja su ettevõtte professionaalsust. Iga koostööst osavõttev toetaja soovib näha süsteemset ning teostatavat tegevuskava. Selleks peab olema selge ning jõukohane eesmärk, põhjendatud eelarve ning piisavad kogemused ning oskused. (Poliitikauuringute..., 2014)

Koostöö on üks tõhusaim viis, mis paneb sotsiaalkaitseorganisatsioonid efektiivsemalt toimima. Sotsiaalministeeriumi lõppraport (2011) tõi välja, et koostöö arendamine organisatsioonide vahel on ebaoluline ning ei oma suurt väärtust. Tähtsaks peetakse oma asutuse teenuste ja tegevuste arendamist. Sotsiaalkaitseorganisatsioonid ei otsi sihipärast koostööd teineteisega, kui abivajaja probleem jääb kahe valdkonna samasusalale. Ideaalis peaksid organisatsioonid leidma efektiivseid ning kasulikke meetmeid kattuvusallas jäänud abivajaja probleemi lahendamiseks. Kahe asutuse teenuste arendamise, korraldamise ning finantseerimise jaoks on tehtud vähe algatusi.

Eesti juhtide uuring toob välja, et koostööoskused on ühed nõrgemad meil ning analüüs ei näita, et Eesti juhid oleksid viimase viie aasta jooksul edusamme teinud juhtimisarengus (EBS...,2015). Koostööst kõnelejaid on palju, kuid tegutsevate organisatsioonide ning spetsialistide näiteid on vähe. Alljärgnev tabel 2 iseloomustab koostööoskuste arendamist.

Tabel 2. Koostööoskuste arendamine

MEETOD	ÕPETUS
KUULAMA ÕPPIMINE	Õppides kuulama, on võimalik aktsepteerida teise inimese poolt edastatud informatsiooni ning seejärel võimalus otsustada, kuidas vastavalt sellele informatsioonile tegutseda.
KÜSIMUSTE ESITAMINE	Läbi küsimuste esitamise on võimalus innustada osalust koostöises protsessis ning demonstreerida valmidust koos töötamiseks.
ÜMBERSÕNASTAMINE	Kellegagi koostööd tehes on võimalus nende poolt öeldut, nende ideid või soovitusi ümber sõnastada, selleks, et nende vaatenurka võimalikult hästi mõista.
ERINEVUSTE AKTSEPTEERIMINE	Mitmekesisus loob kontrastseid mõtteid, ideid ning tulemusi. Selline erinevus võib täiustada vestlusi ning mis tahes ülesandeid, mis on vaja läbida.
TOIMIVATE SUHETE LOOMINE	Efektiivselt toimivate suhete loomine nõuab indiviididelt mooduse leidmist, kuidas teineteisega samastuda, mille abil ületada esiletulevaid potentsiaalseid vastuseise või konflikte.
KOMMUNIKATSIOONI KONTROLLIMINE	Enese paigutuse ruumis, hääletooni, hoiaku ja kehakeele kontrollimine läbi kogu koostöö protsessi. Jägimine, kuidas edastatud verbaalsed ning mitteverbaalsed sõnumid mõjutavad teist indiviidi ning seeläbi omapoolse kommunikatsiooni kohandamine.

Allikas: Johnson, viidatud Kollo, 2015 vahendusel

Koostöö algatamine sõltub tihti ühistöö sisukusest, tulemuslikkusest ning sellest, kas koostöö piirdub üksikute või pidevate kokkupuudetega. Koostöö tegemine eeldab, et mõlemad asutused on avatud uutele tegutsemis- ning mõtteviisidele. Samuti koostööpraktikad ei tohiks sõltuda ametnike ja töötajate vahetumisest. Koostöö sujub paremini selliste organisatsioonide vahel, kelle juhataja on aktiivsema nind avatuma hoiakuga. Veel oskab rakendada kommunikatiivseid oskusi, näiteks eneseväljendus- ja koostööoskust, enesekehtestamis- ja algatusvõimet. (Riigikogu..., 2007)

„Igasugune partnerlussuhe kujundab poolte arusaamu, töökultuuri, ootusi ja hoiakuid teineteise suhtes“ (Riigikogu..., 2007). Koostöö organisatsioonide vahel võimaldab aega kokku hoida, uusi ideid ning väljakutseid ja teenuse ahela terviklikku kujundamist, seeläbi keskendudes teenuse kasutajale mitte osutajale. Sotsiaaltöö kliendi jaoks on asutuste vaheline koostöö kasulik seepärast, et vastused saadakse kiiremini kätte,

dokumente tuleb vähem täita, samasuguse informatsiooni üleküsimist välditakse ning asutustevahelist jooksmist esineb vähem. (Poliitikauuringute..., 2014) Koostöö protsessi järgimiseks peavad olema ka reeglid, mis mõlemale osapoollele on selgelt mõistevad, muidu võivad tekkida pinged ebajärjekindla koostöö rakendamise korral. (Riigikogu..., 2007).

On loomulik, et mittetulunduslik tegevus vajab mingisugust finantseerimist, mis aitab ja võimaldab organisatsiooni tööd jätkusuutlikuna hoida. Iga sotsiaalalal tegutsev mittetulundusühing peab mõtlema pidevalt, kuidas tagada see miinimum rahastus, et olla konkurentsivõimeline, maksta töötajatele palka ning hoida teenuse kvaliteeti. Seetõttu on oluline, et sotsiaalkaitseorganisatsioonid mõistaksid koostöö vajalikkust, sest vastastikkuse abiga suudetakse tõsta ning hoida asutuse arenguvõimet. Teoreetilises osas jõudis töö autor järelduseni, et koostöö tegemine on vältimatu osa organisatsioonis, saavutamaks toimivat ning kvaliteetset teenust.

2. UURIMUS KOHALIKU OMAVALITSUSE SOTSIAALOSAKONNA JA SOTSIAALASUTUSTE VAHELISEST KOOSTÖÖST PÄRNU LINNAS

2.1. Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonna ja Pärnu linna sotsiaalasutuste lühitutvustus

Töö autor uurib koostööd Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonna ning Pärnu linna sotsiaalasutuste vahel. Alljärgnevalt on välja toodud Pärnu linnas tegutsevad sotsiaalasutused. Lühitutvustus annab ülevaate pakutavatest teenustest, mida osutavad Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakond, Pärnu linna hallatavad hoolekandeadsused ning Pärnu linna sotsiaalabiasutused.

Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonnal on neli piirkondlikku hoolekandekontorit (Kesklinn, Mai, Vana-Pärnu, Rääma), kus saab esmast abi ning nõustamist sotsiaalkonsultantidelt. Pärnu linna hallatavaid hoolekandeadsusi on kolm:

- Pärnu Sotsiaalkeskus (<http://www.avahoolduskeskus.ee>) – koduhooldusteenus, sotsiaaltransport, isikliku abistaja teenus, tugiisikuteenus lastega peredele, päevakeskus Helin, Suur-Posti päevakeskus, rehabilitatsiooniteenused.
- Tammiste Hooldekodu (<http://www.tammiste.ee>) – eakale või puuetega isikule ajutiseks või alaliseks elamise teenus.
- Pärnu Lasteküla (<http://www.parnulastekula.eu>) – asenduskoduteenus, lapsehoiuteenus.

Pärnu linna mittetulunduslikud sotsiaalabiasutused on (asutused leitud Pärnu linna kodulehelt <http://www.parnu.ee/index.php>):

- MTÜ Pärnu Diakooniakeskus (<http://www.parnudiakoonia.eu>) – toidupank.

- Pärnu Naiste Varjupaik (<http://pnv.edicypages.com/et>) – varjupaiga teenus, esmane- ja juhtumipõhine nõustamine, juriidilise nõustamise teenus, psühholoogilise nõustamise teenus, tugigrupiteenus, kogemusnõustamine.
- MTÜ Maarjakodu (<https://www.facebook.com/MT%C3%9C-Maarjakodu-P%C3%A4rnu-1819184351647190/>) – ööpäevaringne erihooldusteenus, igapäevaelu toetamise teenus.
- MTÜ Pärnu Shalomi Abikeskus (<http://www.shalom.ee>) – varjupaigateenus lastele ja peredele.
- MTÜ Ärkamine (koduleht puudub) – supiköögiteenus.
- MTÜ Pärnu Horisont (koduleht puudub) – majutusüksus (Mihkli 2a), toimetulekule suunatud rehabilitatsiooniteenus (Suur-Posti 18), täiskasvanute varjupaiga ja päevakeskuse teenus (Suur-Posti 18b).
- Aktiviseerimiskeskus Tulevik (<http://www.tulevik.info/>) – eluaseme- ja rehabilitatsiooniteenus.
- MTÜ Pesapuu (<https://www.facebook.com/MT%C3%9C-Pesapuu-138189682986872/>) – tugiisikuteenus, võlanõustamine, psühholoogiline nõustamine.

Pärnu linnas on veel mitmeid erinevaid sotsiaalasutusi, mis osutavad kas samalaadset või erinevat teenust. Sotsiaalasutused erinevad üksteisest nii sihtgrupi, teenuse kui ka asutuse juriidilise vormi poolest. Tänu sotsiaalasutuste erinevusele, on abivajajal võimalus leida enda jaoks kõige sobivam teenuse osutaja.

2.2. Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus

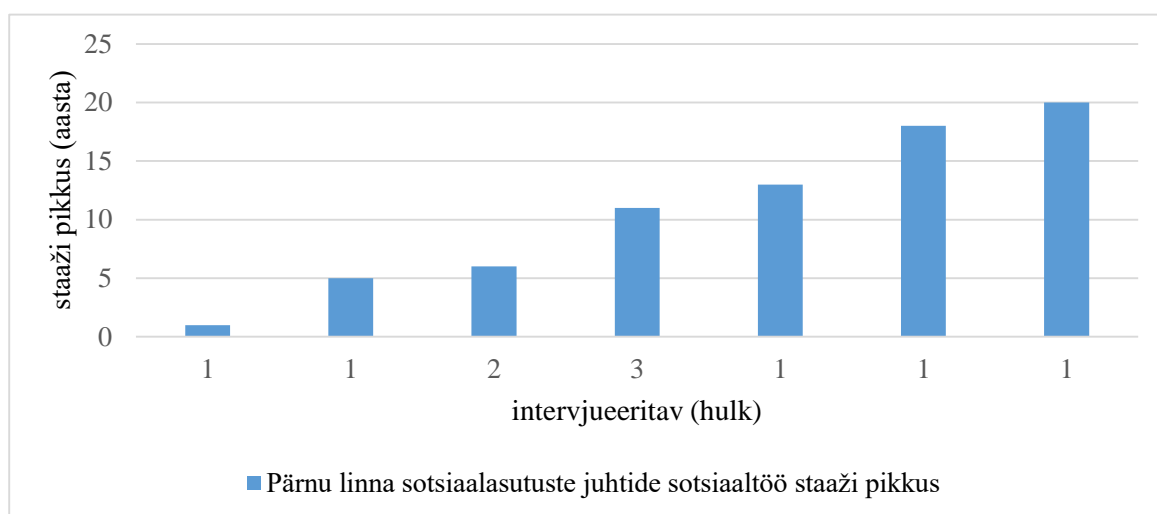
Lõputöö empiirilises osas uurib autor, millised tegurid mõjutavad ning kuidas tajuvad Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonna, Pärnu linna hallatavate asutuste ning Pärnu linna sotsiaalasutuste juhid omavahelist koostööd.

Autor otsustas oma töös keskenduda Pärnu Linnavalitsuse sotsiaalosakonnale, Pärnu linna hallatavatele asutustele ning mittetulundusühingutele. Uurimusest on välja jäetud raviasutused (SA Pärnu Haigla), kuna antud asutustel on kohustus moodustada kontrollorgan, mis vähendab teenuse osutamisel paindlikkust kliendiga suhtlemisel.

Mittetulundusühing aga nõuab ning võimaldab tihedamat suhtlemist sotsiaalsete kogukondadega ning organisatsiooni eesmärk ei tohi olla majandustegevuse kaudu tulu teenimine, mis võib omakorda raskendada asutuse jätkusuutlikkust. Samuti on tööst välja jäetud Sotsiaalkindlustusamet ning Eesti Töötukassa, kuna antud asutusi koordineerib riik ning seetõttu on nende asutuste toimetulek märgatavalt parem kui mittetulundusühingutel, mida kinnitab teooria. Ühtlasi ka sotsiaalala erinevad uuringud on keskendunud pigem riigi poolt hallatavatele asutustele. Seda, kui oluliselt mittetulundusühingu ning kohaliku omavalitsuse koostöö aitab tänasel päeval olulisi lünki täita, on uuringud minimaalsed. Seetõttu on tähtis uurida antud sihtgrupi omavahelist koostööd. Töö autor teeb ettepaneku edaspidiseks uuringuks uurida kõiki sotsiaalteenuseid pakkuvate asutuste koostööd Pärnu linnas.

Käesolevas alapeatükis kirjeldab autor uurimistöö metoodikat ning uurimuses osalenud asutusi. Töö autor on jaganud kolm alljärgnevat alapeatükki intervjuu teemade kaupa, milles on üksikasjalikult analüüsitud uurimistulemusi. Antud peatükis antakse ülevaade vastanute taustaandmetest.

Intervjueeritavad on vanuses 35 – 62 aastat. Üks sotsiaalasutuse juht on keskharidusega, seitse bakalaureuse- ning kaks magistrikraadiga. Sotsiaaltöö erialase haridusega on viis respondenti.



Joonis 3. Pärnu linna sotsiaalasutuste juhtide sotsiaaltöö ametiaja pikkus (autori koostatud)

Joonis 3 näitab Pärnu linnas tegutsevate sotsiaalasutuste juhtide sotsiaalala staaži. Sotsiaalasutuste juhid on kõik erineva tööstaaži ning kogemusega. Pikima sotsiaalala ametiajaga on keskharidusega juht, 20 aastat. Kõige lühema sotsiaaltöö töötamiskogemusega on pool aastat.

Joonisel 4 on töö autor välja toonud lõputöö valmimisel läbitud etapid vastavalt nende ajaperioodile.

Teoreetiline osa

12.2016-02.2016

- Koostöö olemuse välja selgitamine varasemate teoreetiliste ning empiiriliste teadustööde põhjal

Empiiriline osa

02.2017-04.2017

- Uurimuses välja valitud sotsiaalasutustega kontakteerumine
- Intervjuu küsimuste koostamine
- Intervjuude läbiviimine
- Andmete töötlemine
- Tulemuste tõlgendamine ning järelduste tegemine

Joonis 4. Lõputöö etapid ajalisel järjestuses (autori koostatud)

Kvalitatiivne meetod osutus valituks, sest antud uurimuse kaudu on võimalik koguda andmeid selle kohta, mida inimesed mõtlevad, mida on kogenud ning mis on nende põhjused ja kavatsused (Smeyers, 2008). Samuti töö autor valis oma uurimistöö läbiviimiseks kvalitatiivse lähenemise, kuna kvalitatiivne uurimismeetod (Leavy, 2014, lk 1):

- võimaldab saada teadmisi inimeste kogemustest;
- võimaldab kirjeldada ning mõista igapäevaeluga seonduvaid probleeme;
- võimaldab mõista väikse grupi arusaami;
- annab teavet intervjuueeritavate suhtumiste ja hoiakute kohta.

Andmed on kogutud 2017. aasta märtsi kuus poolstruktureeritud individuaalintervjuude abil. “Intervjuu abil on inimesel võimalus lisada vastusele oma kujutus või elamus ning samuti saab esitada täpsustavaid küsimusi, kui nende järele tekib vajadus.” (Laherand,

2008). Diplomand otsustas läbi viia poolstruktureeritud intervjuud, sest (Merriami, 2009):

- intervjuu küsimused on sõnastatud paindlikult;
- intervjuu küsimuste järjekorrast ei ole vaja täpselt kinni pidada.
- ei ole vaja täpselt kinni pidada küsimuste järjekorrast.

Samuti ka Laherand (2008, lk 80) kirjeldab poolstruktureeritud intervjuud järgmiselt:

- intervjuueeritaval on võimalik kirjeldada maailma enda väljanägemise järgi;
- intervjuu käigus on võimalik esitada täpsustavaid küsimusi;
- uuritavad saavad lisada vastustele enda isiklike elamusi ning arvamusi.

Intervjuu koosneb kuueteistkümnest küsimusest ning on üles ehitatud nelja teema kaupa: taustaküsimused, seosed sotsiaalasutuste koostööpartneritega, koostöö vormi määratlemine, sotsiaalasutuste ootused koostööle (vt lisa 1). Intervjuu esimesed kolm küsimust annavad töö autorile esialgset informatsiooni teadmiste ning kogemuste kohta. Järgnevalt liikudes üle põhiküsimustele, saab intervjuueerija teadmisi koostööd mõjutavate tegurite kohta. Intervjuu viimane küsimus on kokkuvõtlik ning sellega soovib töö autor teada saada, kas intervjuueeritaval on veel midagi lisada uuritava teema kohta. Tänu poolstruktureeritud intervjuule on võimalik küsida vastavalt vajadusele täpsustavaid küsimusi.

Intervjuueeritavatele selgitati intervjuu alguses konfidentsiaalsuse põhimõtet. Kõik kümme intervjuud on anonüümsed ning töö autor kasutab saadud vastuseid analüüsi koostamisel. Intervjuude koostamisel lähtuti uurimisküsimustest. Intervjuu alguses fikseeriti intervjuueeritava nimi ning kuupäev. Respondentide kontaktid (nimi, telefoni number, meiliaadress) on saadud asutuste kodulehekülgetelt.

Intervjuu salvestamiseks kasutas töö autor märkmete tegemise asemel diktofoni, sest helisalvestis hõlbustab intervjuu kulgu. Hiljem intervjuu vastused transkribeeriti, sisestati tekstitöötlusprogrammi Microsoft Word ning analüüsiti, kasutades juhtumiülest ehk horisontaalset analüüsi. Kodeeritud teksti osad süstematiseeriti ja summeeriti. Respondentide tähtsamad mõtted ning laused jooniti alla ning kodeeriti. Kategooriad kirjeldavad Pärnu linna sotsiaalasutuste juhtide arusaamu sotsiaalasutuste omavahelisest

koostööst ja selle olemusest. Laherand (2008) kirjutab, et juhtumiülest analüüsi tehnikat kasutatakse sellisel viisil:

- vaadeldakse mitut analüüsitavat intervjuud;
- intervjuudest kogutakse kokku konkreetse uurimisteema kohta käivad tekstiosad;
- tekstiosasid võrreldakse omavahel eesmärgiga tuua välja seosed uurimisteema lõikes.

Lõputöö autor küsitles kokku kümmet Pärnu linna sotsiaalasutuse spetsialisti. Intervjueeritavad ei olnud teineteisele võõrad. Üheksa intervjueeritavat olid naissoost ning üks intervjueeritav meessoost. Intervjuud viidi läbi märts 2017 vältel sotsiaalasutustes kohapeal. Anonüümsuse tagamiseks on intervjueeritavad märgitud järgnevalt: V1, V2, V3, V4, V5, V6, V7, V8, V9 ning V10 (V – tähistab vastajat ning 1 – respondenti). Intervjuud on esitatud tsitaatidena jutumärkides. Tsitaatide järel on toodud kaldkriipsude vahel respondendi number. Tsitaadist väljajäetud laused on tähistatud märgiga /.../.

Järgnevas alapeatükis kirjeldab töö autor uuringu tulemusi. Tekstiosadest on tehtud analüüsid ning üldistused, mida iseloomustavad väljavõtted intervjuudest, samuti andmeid illustreerivaid tabeleid ning jooniseid. Töö autor seostab tulemusi ka varasemate teooriatega.

2.3. Uurimistulemuste analüüs

2.3.1. Seosed sotsiaalasutuste koostööpartneritega

Intervjueeritavatelt sai küsitud ennekõige, mida tähendab koostöö üleüldse nende jaoks. Üheksa respondenti mõistavad koostöö olemust sarnaselt, üks intervjueeritav ei osanud koostööd defineerida, kuna puudub varasem kokkupuude koostööga. Analüüsist selgub, et koostöö tegemine nõuab ühist eesmärki osapoolte vahel, see peab olema süstemaatiline ning arusaadav igale ühele. Koostöö tegemisel tuleb olla avatud ning näidata initsiatiivi eesmärkide ning partneri arusaamade tundmise puhul. Samuti on sotsiaaltöös oluline, et koostöö põhineb empaatilisusel, teineteise eesmärkide mõistmisel.

„Koostöö seisneb selles, et sinu eesmärgil oleks tulemus, et see oleks jätkusuutlik ja mõtestatud. Koostöö peaks põhinema kaastundel, partneri probleemide tunnistamisel ning tunnustamisel.“ /V1/

„Koostöö on erinevate osapoolte vaheline ühine tegutsemine mingi ühise eesmärgi nimel või konkreetse inimese elukvaliteedi muutuse nimel. Kui eesmärgid on ähmaselt pandud, siis koostöö ei suju ja muidugi vastutus peab olema jagatud ja fikseeritud.“ /V4/

„Koostöö on osapooled ning eesmärk peab olema ühise eesmärgi tekkimine. Mõlemad osapooled saavad aru mille jaoks mingi asi on vajalik ning kuidas on töö ära jaotatud.“ /V7/

„Koostöö tähendab sõbralt sõbrale. Avatud pead olema. Kui sa oled salalik, siis me ei saa koostööst rääkida. Läbipaistvus.“ /V10/

9 intervjuueeritavat peavad sotsiaalasutuste vahelist koostööd väga oluliseks. Respondendid mõistavad, et sotsiaalalal ilma koostööta on keeruline hakkama saada. Mitte koostöö tegemisel võib kannatada saada sihtgrupp, teenuse kvaliteet ning selle jätkusuutlikkus, igasugune muu ressurss (aeg, raha) ning muidugi ka töötajad (ülekoormus, läbipõlemine). Alljärgnev joonis 5 toob respondentide poolt välja koostöö vajalikkuse põhjused.

„Meil pole ainuüksi kõiki ressursse, mis rahuldaksid abivaja vajadusi ning selleks on vaja asutuste vahelist koostööd.“ /V2/

/.../ „Koostöös on jõud. Üksinda siputamine ei vii kaugele“. /V3/

/.../ „Ilma koostööta ma ei kujutaks ette, et see asutus selliselt tegutseks või saaks tegutseda, kui ma oleksin omapäi“. /V7/



Joonis 5. Koostöö tähtsuse mõju (autori koostatud)

Analüüsist selgub, et Pärnu linna sotsiaalasutused teevad omavahel koostööd kas lepingust tulenevalt kohustuse tõttu (näiteks linna hallatavad asutused) või valikuvabalt samade teenust osutavate asutustega. Koostööd tehakse pigem asutustega, kes ei kuulu Pärnu linna sotsiaalasutuste hulka. Siiski 80% respondentidest tõid välja, et kõige enam tehakse koostööd Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonnaga, kellega ollakse kas lepingulises partnerluses või allasutuste koordineerimisest tulenevalt koostööpartner. Samuti sõltub koostöö tegemine ühistest eesmärkidest. Mida enam ühised eesmärgid erinevad, seda raskem on teineteisega koostööd teha.

/.../ „Osade mtü-dega välistan koostöö tegemise, kuna ettevõtte hoolib ainult rahast mitte kliendist ja teenuse kvaliteedist.“ /V2/

/.../ „Allasutustes on ilmselgelt lihtsam, sest sul on linn või vald seljataga.“ /V5/

/.../ „Kindlasti kõige suurem koostöö ja kokkupuude on nendega, kellega on ühised teenused, ühised tegevused.“ /V6/

Kõige parem omavaheline kokkupuude ning suhtlemine on Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonna ning allasutuste vahel. Nende asutuste vaheline läbisaamine on

loomulik seetõttu, et tegemist on linna hallatavate asutustega, kus ollakse linnaga nii-öelda orgaaniliselt seotud (V6). Samas allasutuste juhid toovad välja, et allasutuste omavaheline koostöö piirdub pigem ainult info vahendamisega juhtimiskonteksti mõistes.

/.../ „Koostööd ei ole, aga me saame hästi läbi.“ /V5/

/.../ „Juhtidega (allasutuste juhid) me teeme küll omavahel koostööd, et mitte nüüd küll nii sisuliselt aga just juhtimiskontekstis küll.“ /V7/

Respondentidelt sai küsitud, milliste protsesside kaudu tekib asutuste vaheline koostöö. Üheksa vastanut ütlevad, et koostöö tekib esmajärjekorras sihtgrupist tulenevalt. Üks vastanu näeb, et koostöö protsess algab teenuse kontrolli pärast. Koostöö tekkimise protsesse on palju, iseasi on neid osata algatada ja kasutada.

/.../ „Teiseks protsessiks on rahastus – me küsime igal aastal tegevustoetust omavalitsustelt, kuna meie kulud on väga suured (autokulud, ruumide rent, külmikud).“ /V1/

„Klient tuleb mõne asutuse kaudu meile, näiteks sotsiaalosakonnast või saadame meie kliendi kuhugile mujale teenusele, mille kaudu tekib koostöö; Projektide kaudu.“ /V2/

/.../ „Tulevane koostöö partner pöördub ise meie poole küsimusega või soovib mingit projekti algatada, soovib mingis teenuses kaasa lüüa.“ /V6/

Sotsiaalasutuste juhtide räägitut analüüsides selgub, et ühise kliendi heaolu nimel on sotsiaalasutuste omavaheline koostöö kohustuslik.

/.../ „Me peame paratamatult koostööd tegema, et kliendi üleminek teisele teenule oleks probleemideta.“ /V4/

Samuti võib analüüsist välja lugeda, et sotsiaalasutuste juhid loovad endale instinktiivselt või ebateadlikult koostöösuhte võimaliku tulevase partneriga (koostöö protsessi alus luuakse alateadlikult, ilma et seda peetakse teadlikult koostööks).

„Muidugi ka kui keegi on uus ja alles tulnud turule, siis jagame infot, et kas see on vajalik ja mida saaks paremini.“ /V9/

„Tulevad uued töötajad, kes on äsja lõpetanud või pole kohalikud ja ei tea, kus asuvad vajaminevad sotsiaalasutused, siis on vaja ennem teha nii-öelda õppekäik.“ /V10/

Pärnu linna sotsiaalasutused mõistavad koostöö tähtsuse olulisust. Respondendid usuvad, et vajadusel saab kõikidega koostööd teha, kuid sihtgruppide erinevusest tulenevalt ei nähta mõtet või ei jõuta suure töökoormuse tõttu koostööd algatada. Peamine koostöö sotsiaalasutuste vahel on sihtgrupist tulenev info vahendamine, eesmärgiga parandada, kontrollida kliendi toimetulekut ning kergendada töötajate koormust.

2.3.2. Koostöövormi määratlemine

Pärnu linna sotsiaalasutuste peamine koostöövorm on võrgustikutöö, kuhu on kaasatud erinevate asutuste spetsialistid. See, kui tihti infot vahetatakse, pole täpselt määratlev. Respondendid vahetavad infot vastavalt vajadusele ning usaldusele kas mitu korda päevas, kord nädalas, kord kuus ja nii edasi. Info jagamine sõltub ka teabe konfidentsiaalsuse nõuetest. Lepinguliste koostööpartnerite puhul on aruandmise kohustus vähemalt kord aastas.

„Omavalitsustele saadame kaks korda aastas nimekirjad välja, et nad saaksid kontrollida, kes on käinud, kes mitte ning kes vajab veel abi ja nii edasi.“ /V1/

„Sõltub usaldusest, milline on olnud meie koostöö. Üldiselt ei ole probleemi.“ /V2/

„Me jagame regulaarselt infot, mis puudutab aruannete tegemist oma koostööpartnerile. Selline jooksev infovahetus on tingitud jälle, kui tekib mingi konkreetne vajadus. Aga kuna tegemist delikaatsete andmetega, siis nii lihtsalt regulaarselt ei saa infot jagada.“ /V4/

„Lepingu partnerite puhul liigub see info, mis on lepingus sätestatud, et kui on aruande kohustus, siis aruanded, arved. Juhtumitöö käigus kohtumised, klientidega seotud infovahetus. Kui on allasutustega seonduv, siis on nagu rohkem, siis on igapäevane

töökorraldus selleks infovahenduse aluseks, et kui on vaja remonti teha, rahasid leida, personaliga seotud küsimused, et allasutustega on see teisel kujul.“ /V6/

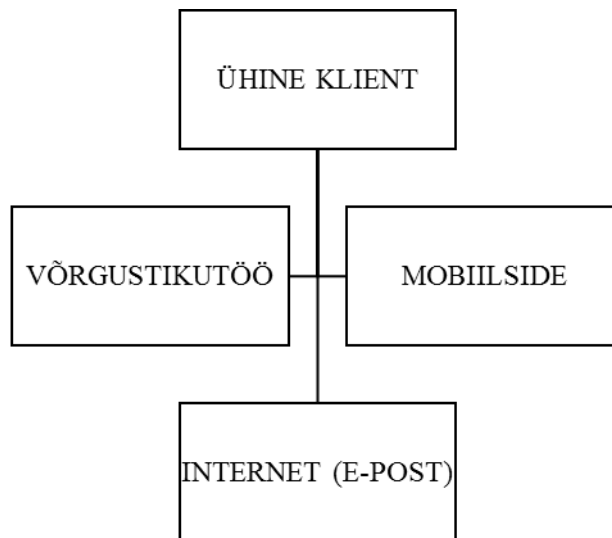
Sotsiaalasutuste vaheline info jagamine on muutunud ajaga paremaks. Koostöö alguse saamine tuleneb ka lepingust, kus on sätestatud näiteks kohustuslik info vahendamine. Kaks respondenti on öelnud, et lepingust tulenev koostöö tegemise kohustus motiveerib rohkem kui vabatahtlik koostöö tegemine. Kõik sotsiaalasutused ei tunne üksteise suhtes avatust, kuid hoolimata sellest on hakatud mõistma rohkem koostöö mõju tähtsust nii sihtgrupile, teenusele kui ka töötajaskonnale.

„Info on hakanud järjest paremini liikuma. Aga see ei ole koguaeg olnud nii. Info liikumine hakkas pihta, siis kui hakkasime Euroopa toiduabi laiali jagama, et siis me pidime (kohustuslik) omavahel suhtlema hakkama. See sai selleks stardiks ja nüüd on see suhtlemine loomulik.“ /V1/

Uuringust selgus, et info jagamine üksteise vahel peab olema organiseeritud. Liigne info jagamine võib rohkem halba teha kui head. Töö autor leidis respondentide vastuseid analüüsides, et vajalik info peaks olema süstematiseeritud (kaust, andmebaas). Samuti oluline info peaks olema kättesaadav igale sotsiaalasutuse juhile. Juhul kui ei ole võimalik kasutada samasugust andmete töötlemise süsteemi (STAR, Amphora), tuleks leida alternatiivseid võimalusi infovahetuseks.

/.../ „Üks nõrk on see, et väga palju infot liigub läbi isiklike kontaktide, et kui spetsialistil endal on väga hea koostöövõrgustik, ta teab inimesi kellega suhelda, kellega infot jagada, aga see on mõnikord liiga palju mitteformaalne ja kui inimesed (töötajad) vahetuvad, siis läheb väga suur ja oluline info ära koos spetsialistiga ja samas on sotsiaalvaldkond selline valdkond, kus kindlasti kõike ei saagi reglementeerida ja kõike ei saagi paberile kirja panna - igat kohtumist, igat käimist protokollida, et see on nagu kaheotsaga asi.“ /V6/

„Sellega nüüd nii hästi ei ole (info vahendamine). Kuna me oleme MTÜ, siis meil ei ole nii head ligipääsu infole kui linnavalitsusel.“ /V10/



Joonis 6. Koostöö viisid ühise kliendi puhul (autori koostatud)

Seitse intervjuueeritavat kümnest ütlevad, et neil on teiste Pärnu linna sotsiaalasutustega ühiseid kliente. Pärnu linna sotsiaalasutuste koostöö viise ühiste klientide puhul näitab joonis 6.

2.3.3. Sotsiaalasutuste ootused ja hinnangud koostööle

Respondentidelt uuriti, kas ja milline koostöö vajadus on sotsiaalasutusel tänapäeval. Välja toodi, et vajadus on olemas ning see ainult suureneb, kuid ei olda veel täielikult nii aldis koostööd tegema üksteisega.

„Mina võin teha oma töö ära paberi peal ilma koostööta, kuid klient, kes ei tunne kogu süsteemi, tema jaoks on vajalik, et ma teen koostööd teiste asutustega.“ /V2/

„Koostöö on paremaks läinud. Koostöö vajadus järjest suureneb, sest klientide arv suureneb, aga ressurss ei suurene. See inimressurss, kes teenuseid osutab ja rahaline ressurss - see ei suurene ja selleks et paremini hakkama saada teenuse osutajana, selleks tulebki koostööd teha.“ /V4/

„Kindlasti on suurenenud, sest kogu see sotsiaalsüsteem on muutunud väga palju keerukamaks, mitme kihilisemaks ja keegi ei saagi kõike üksi teha. Erinevaid teenuseid on juurde tulnud, inimeste vajadused on muutunud kompleksemaks /.../. Kliendid on muutunud keerulistemaks ja seetõttu nendele pakutavatele teenused on muutunud

mitmekülgsemaks. Ma arvan, et see ongi muutunud laiemaks ja rohkem osapooli hõlvamaks ja sellepärast ongi eriti oluline, et teatud raamid oleksid paigas, et kes kellega ja kui palju suhtleb. Koostöö planeerimine ja korraldamine on muutunud mitme tasandilisemaks.“ /V6/

Analüüsist selgus, et koostööd ollakse valmis tegema, kuid algatust oodatakse pigem Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonnalt, kes võiks ümarlaudu korraldada sotsiaalasutuste juhtide vahel. Koostööd ei soovita teha ainult kliendi toimetuleku parandamise nimel, vaid tahetakse saada ka infot, kogemusi ning näpunäiteid organisatsiooni juhtimise kohta. Mittetulundusühingud tunnevad suuremat vajadust koostöö järgi kui Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakond ning allasutused.

„Sellised väiksed MTÜ-d võiksid omavahel jagada kompetensti. Pädevat personali on väga vähe väikses MTÜs ja sellepärast võiks olla kompetensi jagamine, a la jurist kamba peale, kes aitab lepinguid teha. See rahakott on nii pisike, kuid see rahakott paistab, kuid meil ei ole selleks võimekust, pädevust.“ /V3/

„Kõige rohkem jääb puudu sellest, et võiks kohtuda samalaadsete asutustega ja vahetada kogemusi, et teha kasvõi juhataja tasandil. Ühiseid üritusi on olnud, aga palju sellest tööst seal ikka räägitakse.“ /V5/

Koostöö tegemisel võib esineda mitmeid takistusi. Kõik respondendid on välja toonud peamised probleemid, mis esinevad koostöö tegemisel (Vt tabel 2). Kuus respondenti peavad kõige suuremaks takistuseks teise asutuse poolset huvipuudust. Samuti valmistab probleeme filosoofiate erinevus ning informatsiooni vähene liikumine.

Tabel 2. Pärnu linna sotsiaalasutuste vahelise koostööd takistavad tegurid

RESPONDENT	KOOSTÖÖD TAKISTAV TEGUR
V1; V6; V8	Informatsiooni vähene liikumine
V1; V4; V5; V6; V8; V7	Huvipuudus
V2; V4; V10	Filosoofiate erinevus
V2	Erinev eesmärk
V3	Vajaduse puudus
V5	Ajapuudus
V6	Õigusruumi keerukus
V9; V10	Konkurents
V10	Reeglitest kinnipidamine

Allikas: autori koosatud

Negatiivne kokkupuude teeb usaldamatuks teise asutuse suhtes ning ka tulevase koostööpartneri puhul ollakse ettevaatlik. Oluline on koos leida lahendus takistusele, mitte demotiveerida enda partnerit.

„Vahel on täitsa kurb ja solvumistunne, kui huvi ei tunta. Abilinnapea ja sotsiaalkomisjon võiks tunda rohkem huvi. Üks-ühele suhtlemist võiks rohkem olla. Ümarlaulal on inetult vastatud, probleemile lahendust ei taheta leida, vaid öeldakse, et milleks seda vaja teha on, kui te hakkama ei saa.“ /V1/

„Filosoofiate erinevus. Kui inimene (töötaja) ei ole aru saanud, et ta töötab inimestega, siis ongi raske. Eriti võlanõustamises - kus on tihti erinevad huvid, sealt tulevad info barjäärid; hankesüsteem - skisofreeniline on osta koguaeg teenust, mis on kõige odavam.“ /V2/

„Võibolla ma ise ei tee koostööd just sellepärast, et teine juht nokitseb omaette.“ /V3/

„Paljudel esineb seda, et "see on minu oma, ma ei anna infot selle kohta", sest mis on info - info on võim ja inimesed ei anna ära võimu. /.../ Kui sul on iseloom, et "mina olen kõige tähtsam, mina tahan kõike teha", siis see on raske.“ /V4/

Intervjueeritavatel oli võimalus hinnata eraldi koostööd nii Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonnaga kui ka Pärnu linna sotsiaalasutuste vahelist koostööd. Koostöö tegemine Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonnaga ei ole puudulik. Viis respondenti hindavad koostöö tegemist heaks ning neli väga heaks. Selge erinevus koostöö

tegemisest tuleb sellest, kas ollakse Pärnu linnavalitsuse hallatav asutus või eraldi iseseisev sotsiaalasutus. Mittetulundusühingud näevad, et omavahelise koostöö tegemise jaoks on veel arenguruumi. Allasutused kiidavad sotsiaalosakonnaga koostöö tegemist seetõttu, et: kiire operatiivsus on tagatud; head inimestevahelised suhted; ühine eesmärk ning ühine panustamine; kiire info liikumine; üksteise küsimustest ning muredest arusaamine.

/.../ „Alati saab muidugi paremini, iga asja juures on kasvuruumi. Riigi poolt on etteantud kriteeriumid, kes saavad abi ja kes mitte, kuid tegelikult on veel hulk abivajajad, kes sinna kategooria alla ei lähe, kuid vajaksid abi. KOV võiks välja selgitada, kes nad on ja saadaks kasvõi nad meile, kuid seda ei tehta. Omavalitsus ei vaata teisi ühingu, kelle käest võiks veel abi saada. Et nad täidavad ainult enda kriteeriume, tööülesandeid ja see on kõik.“ /V1/

„Mulle meeldiks, kui linnavalitsus näitaks initsiatiivi, et teha ümarlaudu, kasvõi teha MTÜde juhte tuttavaks omavahel, sest KOV on kõikide MTÜde keskmeks ikka.“ /V3/

„Sotsiaalosakonnalt ootaks rohkem nende poolset kaasamist, et kui kliendil on probleem, siis nad informeeriksid meid ja küsiks infot. Nad küll teevad seda, aga seda võiks teha varem ja kaasata asutusi kliendi probleemide lahendamisse. Koostöö võiks hakata varem pihta.“ /V9/

„Hea. Ootan neilt rohkem suutlikkust ja huviatust.“ /V10/

Pärnu linna sotsiaalasutuste omavaheline koostöö tegemine on varieeruv. Kolm respondenti ei oska anda hinnangut omavahelisele koostööle, sest koostöö puudub. Kaks intervjuueeritavat hindavad Pärnu linna sotsiaalasutuste vahelist koostööd rahuldavaks, neli vastanut heaks ning üks väga heaks. Omavahelises koostöös nähakse puudujääke, kuid samas omaltpoolt ei tule ka pingutus ega initsiatiiv kergelt.

„Koostöö võiks olla muidugi parem, ise peaksin ka rohkem pingutama.“ /V1/

„Suurt ja sooja armastust ei ole. Kuid koostöö on vastastikune. Pole aru saanud, kas iga MTÜ saab aru enda teenusest.“ /V2/

„Ajast on see koguaeg paremaks muutunud ja meie suhtlus on tihe spetsialistide tasandil ja vajadusel ning võimalusel saab koostööd teha.“ /V6/

„Juhtide poolest võiks olla suhtlemist rohkem. Kõik on harjunud üksi oma probleemidega tegelema, kuid võiks laiemalt mõelda, et linnal on oma arengukava, et sinna suruda enda mõtteid või läbi projektide.“ /V7/

„Konkurents ning kõik on õppinud omal käel hakkama saama, takistab väga head infovahetust ja koostööd.“ /V9/

Lõpetuseks oli intervjuueeritavatel võimalus lisada enda poolt täiendavaid koostöö võimalusi. Üks intervjuueerija soovib, et Pärnu Linnavalitsuse sotsiaalosakond suunaks ja teavitaks teisi sotsiaalasutusi abivajajast, keda mingil põhjusel kohalik omavalitsus ei saa aidata, toetada. Samuti pakuti, et sotsiaalasutused võiksid teha koostööd läbi erinevate sihtgruppide ühistegevuse. Kõige enam soovitakse, et toimuks juhtide tasemel ümarlaudu, kus saadakse täpsemalt teada iga asutuse eesmärkidest.

2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Antud alapeatükis on kõrvutatud käesoleva lõputöö uuringu intervjuu vastuseid teoreetiliste seisukohtadega, mis on välja toodud töö esimeses peatükis. Arutluses selgub, millised vastused saadi uurimusküsimustele ning antakse soovitusi edaspidiseks uurimiseks. Tulemuste ning varasemate teadustööde võrdlus kinnitab või lükkab ümber väiteid ning loob lisaväärtust teoreetilisele raamistikule.

Intervjuueeritavate arusaamu koostöö olemusest toetavad töö esimeses peatükis välja toodud teoreetilised allikad. Valdav osa (9 vastanut) respondentidest mõistavad ühiselt, et koostöö tähendab koos tegutsemist ühise eesmärgi nimel. Protsessi vältel toetatakse teineteist ning ülesanded (vastutus) on ära jagatud. Kõik osapooled peavad olema aktiivsed ning kandma ühist vastutust (Rahu, 2013). Muidugi tuleb kindel olla, et igaüks on huvitatud talle antud rolli täitmisest. Koostöö ilma tugeva meeskonnata on suurema tõenäosusega olenematu. Koostöötamine eeldab, et erinevate osapoolte huvidega arvestatakse ning tahetakse tunda partneri mõistvat suhtumist, juhul kui mingisugune tagasilöökk peaks juhtuma.

Koostööpartneri suhtes peetakse oluliseks ausust ning avameelsust. Vastanute arusaam koostööst kattub ka teooria osaga, mille kohaselt koostöö tähendab võimet töötada efektiivselt koos teistega ühise eesmärgi nimel, kasutades abinõusid, mis arvestavad teiste vajaduste ning arusaamadega (Langemets, Tiits, Valdre, Veskis, Viks, Voll, 2009).

Sotsiaalasutuste vahel koostöö saab paraneda siis, kui koostööd praktiseeritakse tihedamini. Läbi praktika saadakse reaalselt kogemust ning nende kaudu on võimalik õppida. Respondendid leidsid, et koostöö tegemisel ilmnunud takistused võivad edaspidiselt eesmärkide täitmist segada. Teooriale toetudes võib väita, et koostöö tegemine peab olema teadlik protsess, kuna püstitatud eesmärkide tundmine motiveerib koostöö liikmeid rohkem (Onno, 2015; Echavarria, 2015). Samuti koostööoskusi on võimalik arendada järgmiste viisidega (Johnson, 2010): kuulama õppimine; küsimuste küsimuste esitamine; ümbersõnastamine; erinevuste aktsepteerimine; toimivate suhete loomine; kommunikatsiooni kontrollimine.

Teoreetilised seisukohad (Schumann, 2012; Archer & Cameron, 2008; Echavarria, 2015; Brooks, 2008) peavad paika ka, et koostööd takistavad isiklikud barjäärid, erinevate eesmärkidega organisatsioonid ei algata omavahel hõlpsalt koostööd ning ebapiisav info vahendamine suurendab ebamäärasust. Samuti on tõene see, et mittetulundusühingute haldussuutlikkus on väike ning professionaalide palkamiseks ei jätku piisavalt ressursi (Poliitikauuringute..., 2014).

Avaliku sektori eelarve piiratud ning teenuse kvaliteedi tõstmise tõttu on koostöö teiste sotsiaalasutustega tähtis. Muutunud on nii kohaliku omavalitsuse halduse põhimõtted ning klientide probleemid on komplekssemad. Selliste muudatuste tegemisel tahavad osa võtta ka mittetulundusühingud. Kaasamise protsess kindlustab koostöösuhte (Past, 2009, lk 92).

Koostöö tegemine Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonna ning Pärnu linna sotsiaalasutuste vahel ei ole puudulik, kuid on veel arenguruumi, näiteks seoses varajase kaasamisega. Koostöö Pärnu linna sotsiaalasutuste vahel ei ole märkimisväärne. Üksteise vastu ei olda avatud, kui siis seda minimaalselt. Sihtgruppide erinevusest

tulenevalt ei nähta mõtet koostöö tegemisel. Töö autor teeb ettepaneku Pärnu linna sotsiaalasutustele, et uute teenuste, projektide või ürituste välja töötamisel, teavitataks ka teisi sotsiaalasutusi, et võimalusel erinevaid sihtgrupe ühendada. Seeläbi paraneb ka sotsiaalasutuste vaheline koostöö.

Nii Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakond kui ka Pärnu linna sotsiaalasutused näevad, et üheks koostööviisiks peaks olema mittetulundusühingute varajane kaasamine arengudokumentide koostamisse ning konsulteerimine kohaliku elu küsimustes. Uurimistööst tulenevalt teeb autor ettepaneku Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonnale kutsuda kokku kord kuus või kvartalis kõik Pärnu linna sotsiaalasutused ümarlauale, mille sihiks on parendada Pärnu linna sotsiaalasutuste omavahelist koostööd. Sotsiaaltöö spetsialistid on välja toonud samuti ka, et efektiivse koostöö takistajaks on bürokraatia, mis tekitab ajapuuduse. Töö autor pakub välja veebikeskkonna tegemise Pärnu linna sotsiaalasutustele, juhul kui ei leita ühist aega kokkusaamiseks. Veebikeskkonna abil on võimalik jagada vastavat infot ning viia kokku teenuse osutajaid.

Koostöö tekkimise aluseks on usaldus. Reeglina usaldatakse inimesi, kellega tihedalt suheldakse ja keda tuntakse varasemalt. Seega koostöö protsessi algatamisel on väga oluline tihe ning avatud suhtlemine koostööpartnerite puhul. Selline teguviis kasvatab usalduse tekkimist ning annab võimaluse üksteise tundmaõppimiseks.

Uurimisküsimustele saadi uuringu käigus vastused. Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonna ning Pärnu linna sotsiaalasutuste vahelist koostööd mõjutavad erinevad tegurid. Peamisteks mõjutajateks on huvipuudus ning filosoofilised erinevused. Rohkem tajutakse koostöö puudujääke, kuid pakutakse välja koostööd parandavaid võimalusi.

KOKKUVÕTE

Koostöö tegemine kohaliku omavalitsuse ning mittetulundusühingu kui ka mittetulundusühingute vahel nõuab kõige enam vastastikulist usaldamist. Usaldus tekib vaid siis, kui mõlemad osapooled on teadlikud partneri eesmärkidest, huvidest ning on valmis ja avatud koostööd tegema.

Lõputöö eesmärgiks on välja selgitada koostööd mõjutavad tegurid Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonna ning Pärnu linna sotsiaalasutuste vahel. Samuti analüüsida seda, kuidas Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakond ja Pärnu linna sotsiaalasutuste spetsialistid tajuvad koostöö olemust. Uurimuse ülevaade annab loodetavasti sotsiaalasutustele lisamotivatsiooni ühiste eesmärkide algamiseks ning täitmiseks.

Eesmärgi täitmiseks on püstitatud uurimisülesanded. Teoreetilises osas on kirjeldatud kohaliku omavalitsuse ja sotsiaalasutuste teoreetilised lähtekohad. Teooriat ilmestavad erinevate teadustööde tulemused ning teoreetikute arvamused, kuidas mõista koostöö olemust ning selle takistavaid tegureid sotsiaalkaitseorganisatsioonide vahelisel koostöö tegemisel. Lõputöö empiirilises osas viidi läbi uuring kohaliku omavalitsuse sotsiaalosakonna ja sotsiaalasutuste vahelisest koostööst Pärnu linna näitel. Uuriti seda, millised tegurid mõjutavad, missuguseid koostöö viise kasutatakse ning kui vajalik on koostöö tegemine sotsiaalasutuste vahel.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks on teostatud uuring kasutades kvalitatiivset uurimismeetodit. Töö autor uuris Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonna, allasutuste ning mittetulundusühingu juhtide arvamusi ning hinnanguid selle kohta, kas omavaheline koostöö eksisteerib, millised on koostööd takistavad tegurid, millistel juhtudel ning mis viisil toimub koostöö. Intervjueeritavatel oli võimalus ka täiendavaid koostöö võimalusi lisada.

Uurimises osales Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonna, linna hallatavad asutused ning kuus mittetulundühingu juhti. Kõigiga viidi läbi eraldi poolstruktureeritud intervjuu. Olenemata paika pandud küsimustest, oli respondentidel võimalus ka rääkida neile olulistest teemadest. Andmete töötlemisel kasutati kodeerimist ning seejärel saadi kategooriad. Tulemused on esitatud teemade kaupa koos respondentide väljavõtetega.

Uuringu tulemusena selgus, et respondendid peavad sotsiaalasutuste omavahelisel koostöö tegemisel kõige olulisemaks seda, et tuntakse siirast huvi potentsiaalse koostööpartneri eesmärkide ning organisatsiooni ülesehituse vastu. Samuti mittetulundusühingute juhid soovivad rohkem ja varasemat kaasamist, mis hõlmab näiteks sotsiaalarengukava täiendamist ning ennetustöö tegemist abivajaja suhtes.

Teema edasiarendamiseks tuleks uurida kõiki Pärnu linnas sotsiaalal tegutsevaid asutusi. Tulemuse kaudu saaks uurida veel üksikasjalikumalt sotsiaalasutuste koostöö probleemseid murekohti ning vajadusel teha ettepanekuid.

Koostöö algatamine ning saavutamine ei ole nii lihtne protsess, kuid selle tegemine ei ole võimatu. Koostöö tegemine nõuab mõlemapoolset pingutust ja tahet. Mõlemale osapoolle peavad olema selged ühine eesmärk, kinni tuleb pidada reeglitest ning tuleb osata jagada vastutust. Uuringu tulemustest järeldus, et efektiivse koostöö jaoks on vaja arendada sisulisi oskusi. Praktiseerides erinevaid koostöövorme, arenevad ka koostööoskused.

VIIDATUD ALLIKAD

- Archer, D., Cameron, A. (2008). *Collaborative leadership – how to succeed in and interconnected world*. Butterworth Heinemann
- Brooks, I. (2008). *Organisatsioonikäitumine: üksikisik, rühm ja organisatsioon*. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda.
- Beckett, C. (2006). *Essential Theory for Social Work Practice*. London. Sage.
- Cameron, A., Archer, D. (2011). *How to: Deal with the tricky nature of collaboration*.
Retrieved from
http://www.socia.co.uk/wpcontent/uploads/2015/07/strategic_risk.pdf
- Cameron, A., Archer, D. (2010). *Collaborative leadership — lessons from failure*.
Retrieved from <http://www.socia.co.uk/wp-content/uploads/2015/07/learning-from-collaborative-failure.pdf>
- Chambers, R., Tullys, T., Mayer, K. & Wigand, D. (2008). *Regional Collaborative Practice in Psychiatric Rehabilitation and Recovery: A Best Practice Model*.
Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation, 7:3-4,187-231
- Cameron, A., Archer, D. (2013). *Business leaders urged to collaborate with partners*.
Retrieved from <http://www.socia.co.uk/wp-content/uploads/2015/07/Business-leaders-urged-to-collaborate-FT.pdf>
- Davey K. (2014). *Maslow's Hierarchy of Needs in Learning Theories*. Retrieved from
<https://www.learning-theories.com/maslows-hierarchy-of-needs.htm>
- Echavarria, M. (2015). *Enabling Collaboration – Achieving Success Through Strategic Alliances and Partnerships*. LID Publishing Inc.
- Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon. (2005). *Sotsiaalala töötaja eetikakoodeks*. Loetud aadressil http://www.eswa.ee/file/2016/11/Eetikakoodeks_Avaldatud-ST-1.pdf
- EBS. (2015). *Eesti juhtimisvaldkonna uuring 2015. Raport*. Loetud aadressil
http://www.eas.ee/images/doc/sihtasutusest/uuringud/ettevotlus/EAS_juhtimisvaldkonna_uuring_Civitta_EBS_Final_2015_08_17.pdf

- Four Groups Ltd. (2008). *The Tension in Collaboration*. Retrived from
[http://www.fourgroups.com/docs/The_Tension_in_Collaboration_-
_Four_Groups.pdf](http://www.fourgroups.com/docs/The_Tension_in_Collaboration_-_Four_Groups.pdf)
- Geomedia. (2007). *Riigi ja kohalike omavalitsuste koostöö*. Loetud aadressil
http://www.avalikteenistus.ee/public/Jurgen/Jurgen_materjalid/RM_RH21_11_11.pdf
- Kollo, I. (2015). *Koostöös õppimine kui koostööoskuste toetaja üliõpilaste arusaamades*. (Lõputöö). Tallinna Ülikool, Tallinn.
- Listra, E. (2013). *Konkurents eeldab koostööd*. Äripäev. Loetud aadressil
<http://www.aripaev.ee/blog/2013/10/20/konkurents-eeldab-koostood>
- Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: OÜ Infotrükk
- Langemets, M., Tiits, M., Valdre, T., Veskis, L., Viks, Ü. & Voll, P. (2009). *Eesti keele seletav sõnaraamat. 2.köide*. Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus
- Leavy, P. (2014). *The Oxford Handbook of Qualitative Research*. New York: Oxford University Press
- Merriam, Sharan B. (2009). *Qualitative research: a guide to design and implementation*. San Francisco: Jossely-Bass.
- Middleton, J. (2007). *Beyond Authority – Leadership in a changing world*. Palgrave Macmillan UK.
- Riigikontroll. (2012). *Avaliku ja erasektori koostöö kohalikes omavalitsustes. Kontrolliaruanne*. Loetud aadressil
file:///C:/Users/Kasutaja/Downloads/RKTR_2235_2-1.4_2003_001-2.pdf
- Onno, K. (2015). *Lapsevanemate hinnangud koostööle waldorfkoolides*. (Bakalaureusetöö). Tartu Ülikool, Tartu.
- Puust, M. (2005). *Koostöömudelid suhtlemise erinevatel tasanditel virtuaalses õpikeskkonnas*. [Magistritöö]. Tallinn: Tallinna Pedagoogikaülikool
- Poliitikauuringute Keskus Praxis. (2009). *Kohaliku omavalitsuse üksuste avalike teenuste lepinguline delegeerimine kodanikeühendustele. ANALÜÜSI LÕPPARUANNE*. Loetud aadressil
https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/simdel_raport.pdf

- Past, A. (2009). *Too oma meeskond ühte paati : sisekommunikatsioon ettevõtetes ja organisatsioonides*. Äripäev. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda.
- Pärnu Linnavolikogu. (2014). *Pärnu linna sotsiaalhoolekande arengukava aastani 2025*. Loetud aadressil https://www.riigiteataja.ee/aktalisa/4071/0201/6011/sotshoolek_arengukava.pdf
- Pärnu Linnavolikogu. (2011). *Pärnu linna arengukava aastani 2025*. Loetud aadressil https://www.riigiteataja.ee/aktalisa/4071/0201/6003/Arengukava_uus_sept2016.pdf
- Poliitikauuringute Keskus Praxis. (2014). *Tulevikuraport: Kellega ja kuidas peaksid vabaihendused koostööd tegema, et paremini oma eesmärgi saavutada*. Loetud aadressil <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/08/Vabayhenduste-koostoovormide-raport.pdf>
- Poliitikauuringute Keskus Praxis. (2014). *Avalike teenuste delegeerimine vabaihendustele 2014. Uringuaruanne*. Loetud aadressil <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/12/teenuste-delegeerimine.pdf>
- Rahu, K. (2013). *Pereõdede ja perearstide suhtumine omavahelise koostöö aspektidesse eesti perearstipraksistes. (Magistritöö)*. Tartu Ülikool, Tartu.
- Riigikogu toimetised. (2007). *Avaliku võimu ja kodanikualgatuse partnerlus: koostööd mõjutavad tegurid*. Loetud aadressil <https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2016/03/Avaliku-v%C3%B5imu-ja-kodanikualgatuse-partnerlus-koost%C3%B6%C3%B6d-m%C3%B5jutava.pdf>
- Reffo, G., Wark, V. (2014). *Leadership PQ: How Political Intelligence Sets Successful Leaders Apart*. Kogan Page.
- Schumann, S. (2012). *Suhtlemise põhioskused lihtsas keeles*. Loetud aadressil <https://www.innove.ee/UserFiles/Kutseharidus/Kutsehariduse%20programm/HEV/Suhtlemise%20p%C3%B5hioskused%202.pdf>
- Schilling S., Gautschi J., Rüegger C., Kurenkova O., Shcherbakov V. (2013). *International Cooperation in Social Work: Some Reflections on a Swiss-Russian Cooperation Project*.
- Smeyers, P. (2008). *Qualitative and quantitative research methods: old wine in new bottles? On understanding and interpreting educational phenomena*.

- Paedagogica Historica, 44(6), 691–705.
<http://dx.doi.org/10.1080/00309230802486168>
- Sotsiaalministeerium. (2016). *Heaolu arengukava 2016-2023*. Loetud aadressil
<https://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023>
- Sotsiaalministeerium. (2011). *Kliendikeskne esmatasandi juhtumitöö ning juhtumikorraldus sotsiaalkaitse tervikliku koostoime tagamisel. Lõppraport*.
 Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/kpmg_1opparuanne_5.pdf
- Sotsiaalhoolekande seadus. (2016). *Riigi Teataja I, 30.12.2015, 5*. Loetud aadressil
<https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015005>
- TÜ Euroopa Kolledž. (2009). *EL liikmesriikide majanduslikud ja poliitilised lähteaspektid ja koostöö prioriteetid*.
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/10288/EC_128_liikmesriigid2.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Tapscott, D., Williams, A. (2006). *Wikinomics: How Mass Collaboration Changes Everything*. Atlantic Books.
- Türk, K.; Siimon, A. (2004). *Juhtimine: teoreetilised alused*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Turner, P. (2009). *Juhi innustavad ideed. Kogumik. Äripäev*. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda.
- Wolff, S. (2006). *Group Emotional Intelligence (GEI) Survey Technical Manual*.
 Retrieved from http://www.eiconsortium.org/pdf/GEI_Technical_Manual.pdf
- Õnneleid, L-L. (2016). *Tervishoiu sotsiaaltöötajate koostöö klientidega ja erinevate spetsialistidega. (Bakalaureusetöö)*. Tartu Ülikool, Tartu.

Lisa 1. Intervjuu küsimused

TEEMA	KÜSIMUS
Taustaküsimused	1. Kui vana Te olete? 2. Kui kaua olete töötanud sotsiaaalalal? 3. Milline on Teie erialane haridustase?
Seosed sotsiaalasutuste koostööpartneritega	4. Kuivõrd oluliseks peate sotsiaalasutuste vahelist koostööd? (Väga oluline; pigem oluline; pole oluline) 5. Kellega tehakse kõige enam koostööd? 6. Millised on need protsessid, mille kaudu tekib koostöö?
Koostöö vormi määratlemine	7. Kui palju liigub infot teisest sotsiaalasutustest Teie asutusesse? 8. Millistel juhtudel on koostööd vaja? Milliste asutustega? 9. Juhul kui on ühiseid kliente: millisel viisil toimub koostöö? 10. Milliseid koostöövorme kasutate?
Sotsiaalasutuste ootused koostööle	11. Millised on sotsiaalasutuse koostöö vajadused tänapäeval? 12. Mis võivad olla koostööd takistavad tegurid? 13. Palun kirjeldage, milles seisneb koostöö? 14. Kuidas hindate koostööd Pärnu linnavalitsuse sotsiaalosakonnaga? (Väga hea; hea; rahuldav; halb). Palun põhendage enda vastust. 15. Kuidas hindate koostööd Pärnu linna sotsiaalasutustega? (Väga hea; hea; rahuldav; halb). Palun põhjendage enda vastust. 16. Milliseid täiendavaid koostöö võimalusi näete?

Allikas: autori koostatud

SUMMARY

COLLABORATION BETWEEN LOCAL GOVERNMENT DEPARTMENT OF SOCIAL WELFARE AND NON-PROFIT ORGANISATIONS AS A PÄRNU CITY EXAMPLE

Linda Õisman

Collaboration between local government and non-profit organisations as well as between non-profit organisations alone requires the most mutual trust. Trust arises only when both parties are aware of their partner's goals and interests, and are willing and open to collaboration.

The thesis aims to identify the factors influencing collaboration between social institutions and the Pärnu City Government Department of Social Welfare. How the social department of Pärnu City Government and professionals from social institutions perceive the nature of collaboration was also analysed. The overview of the study will hopefully provide social institutions with additional motivation to initiate and fulfil common objectives.

To reach the goals, the author set research tasks. The theoretical part describes the theoretical origins of the viewpoints of the local government and social institutions. The theory is illustrated with different research results and opinions from theorists with respect to understanding the nature of collaboration and the factors hindering it when it comes to social protection organisations. The empirical part of the thesis is based on a study that looked at collaboration between the local government and social institutions, and which explored the importance of collaboration between social institutions by using the example of the City of Pärnu.

A qualitative study method was used for meeting the goals of the thesis. The author investigated the views and opinions of the leaders of the Pärnu City Government

Department of Social Welfare, its divisions, and social institutions in terms of whether collaboration exists, what are the obstacles to collaboration, and under what circumstances and in what way collaboration takes place. Interviewees also had the opportunity to add additional opportunities of collaboration.

The sample of the study included the leader of the Pärnu City Government Department of Social Welfare and the leaders of its three divisions and of six non-profit associations. An individual, semi-structured interview was carried out with all the participants. Regardless of the original questions, the respondents also had the opportunity to speak about issues they considered important. Data was analysed by coding, which resulted in categories. The results are presented by different topics along with excerpts from respondents' answers.

The study showed that when it comes to collaboration between social institutions, the respondents regarded sincere interest in both the objectives and the organisational structure of potential partners as most important. Also, non-profit association leaders would like increased and earlier involvement, which would for example include amendments to the social development plan and prevention work for those that need it.

Collaboration is not a simple process, but it is not impossible either. Collaboration requires effort and willingness from both sides. Both parties must have a clear common goal, rules must be respected and the parties should know how to share responsibilities. It can be concluded from the results that for effective cooperation, practical skills need to be developed.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Linda Õisman, annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Koostöö kohaliku omavalitsuse sotsiaaosakonna ja sotsiaalasutuste vahel Pärnu linna näitel“, mille juhendaja on Anne Rähn.

- 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Pärnus, 17.05.2017